

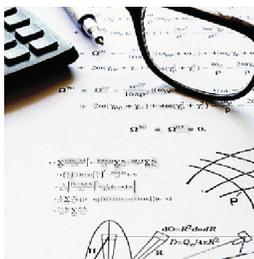


КРАСНОЯРСКИЙ
ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

О.В. Богданова

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГА: ОПЫТ АПРОБАЦИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Учебно-методические пособие



Красноярский краевой институт повышения квалификации
и профессиональной переподготовки работников образования

О.В. Богданова

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГА: ОПЫТ АПРОБАЦИИ
И РЕКОМЕНДАЦИИ

Учебно-методические пособие

Электронное издание

Красноярск–2023

УДК 377.8(571.51)+373+371.1
ББК 74.489(2Рос-4Крн)+74.204
Б 73

Рецензенты:

Н.Ф. Ильина, профессор, доктор педагогических наук, кандидат педагогических наук, проректор по научной работе и внешнему взаимодействию ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

Е.Г. Муругова, кандидат педагогических наук, доцент Центра развития профессиональных компетенций руководителей и системных изменений в образовании КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»

Богданова О.В.

Б 73 **Современные технологии методического сопровождения педагога: опыт апробации и рекомендации:** учебно-методическое пособие. Красноярск, 2023. – 100 с.

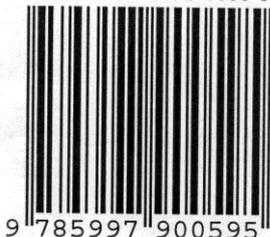
ISBN 978-5-9979-0059-5

ББК 74.489(2Рос-4Крн)+74.204

В учебно-методическом пособии раскрываются сущностные характеристики и феноменологические особенности процесса методического сопровождения педагогических работников в образовательных организациях. Представлены современные технологии методического сопровождения педагогических работников, прошедших апробацию и реализуемых в образовательных организациях системы образования Красноярского края. В пособии описан опыт апробации технологий методического сопровождения и даны рекомендации об их применении в практической деятельности методиста. Данное пособие адресовано членам регионального методического актива, методистам муниципальных методических служб, заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим вопросы профессионального развития педагогических кадров, методистам образовательных организаций.

Основные разделы пособия представляют собой материалы к программе дополнительного профессионального образования «Современные технологии методического сопровождения педагогических работников», цель которой – совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области освоения и применения технологий методического сопровождения педагогических работников в условиях образовательной организации.

ISBN 978-5-9979-0059-5



9 785997 900595

Публикуется по решению редакционно-издательского совета Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования

© Богданова О.В.

© Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание.....	3
Предисловие	4
Введение	5
1. Методическое сопровождение профессионального развития педагога в образовательной организации: сущность процесса, подходы к реализации.....	8
2. Технологии методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательной организации.....	21
2.1. Lesson Study (Исследование в действии).....	23
2.2. Тьюторское сопровождение педагога	25
2.3. Методическая супервизия в образовательной организации	44
3. Опыт апробации современных технологий методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательных организациях Красноярского края.....	53
3.1. Опыт апробации технологии Lesson Study.....	59
3.2. Опыт апробации технологии тьюторского сопровождения педагога	65
Библиографический список.....	72
Приложения.....	77
Приложение 1. План совместных мероприятий по апробации технологий методической работы	77
Приложение 2. План апробации технологии методического сопровождения (технология: Lesson Study)	78
Приложение 3. Протоколы наблюдений и анализа учебного занятия в технологии Lesson Study (первый цикл)	83
Приложение 4. Протоколы наблюдений и анализа учебного занятия в технологии Lesson Study (второй цикл)	89
Приложение 5. Протоколы наблюдений и анализа учебного занятия в технологии Lesson Study (третий цикл)	95

Предисловие

Формирование эффективных механизмов методической поддержки педагогических работников является одним из приоритетных направлений государственной образовательной политики. Необходимость активного совершенствования образовательного процесса в ответ на происходящие изменения системы образования напрямую связано с поиском новых подходов к непрерывному профессиональному развитию педагогических кадров. Сегодня становление и развитие региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров осуществляется в том числе через обновление и активное использование технологий работы с педагогическими кадрами, отвечающих современным требованиям к организации процесса профессионального развития. В этой связи становится важным, насколько компетентно будет осуществлен процесс присвоения специалистами актуальных технологий для их продуктивной реализации методическими службами разного уровня.

Именно с целью определения уровня эффективности инструментов совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников в регионе была осуществлена апробация технологий методического сопровождения. В 6-ти пилотных муниципальных системах образования, соответственно, 12 образовательных организациях региона коллеги осваивали и апробировали технологии, направленные на совершенствование образовательного процесса, осуществляемого педагогами.

Содержательную ценность в пособии имеет представленный опыт и рекомендации коллег, проводивших апробацию технологий в рамках методической работы со своими педагогическими коллективами. Важное значение в пособии имеет описание апробационных мероприятий, начиная от порядка проведения конкурсного отбора пилотных муниципалитетов для апробации современных технологий методической работы педагогических работников Красноярского края до рассмотрения основных этапов апробации с практическими рекомендациями участников.

В содержании пособия также представлены основная характеристика и особенности процесса методического сопровождения педагогических работников, описаны подходы к его реализации через модельные решения профессионального развития кадров. Особое место в пособии занимает содержательное рассмотрение подходов и технологий методического сопровождения педагога в образовательной организации.

Пособие включает фрагменты учебно-методического комплекса к программе дополнительного профессионального образования «Современные технологии методического сопровождения педагогических работников», реализуемой в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, и предназначено для членов регионального методического актива, методистов муниципальных методических служб и образовательных организаций. Материалы учебно-методического пособия также могут быть использованы заместителями руководителей образовательных организаций, руководителями районных и школьных методических сообществ, занимающихся вопросами профессионального развития педагогических работников.

Введение

Стратегические задачи, обозначенные государственной образовательной политикой, включающие в себя амбициозную задачу вхождения Российской Федерации в десятку лучших стран мира по качеству образования, требуют изменений не только содержания образования и его инфраструктуры, но и пересмотра подходов к практике работы с педагогическими кадрами. Одним из ключевых направлений в рамках реализации национального проекта «Образование» является профессиональное развитие педагогических работников образовательных организаций. Это обусловлено необходимостью совершенствования образовательного процесса в ответ на происходящие изменения, связанные с общей трансформацией социокультурной ситуации. В эпицентре изменений сегодня стоит педагог, способный к непрерывному профессиональному развитию, отвечающему современным требованиям системы образования. В связи с этим одним из значимых результатов в условиях реализации национальных и региональных приоритетов развития системы образования является обеспечение возможности профессионального развития и обучения педагогических работников на протяжении всей профессиональной жизни.

Наращивание квалификационных возможностей, обеспечение формирования актуальных компетенций педагога предполагает создание условий для их непрерывного профессионального развития, что напрямую связано с изменением организационной и содержательной деятельности методических служб всех уровней: от институционального до регионального.

Обеспечение возможности непрерывности повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников способствует созданию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС НМС). Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РСНМС), представляя из себя региональный сегмент ЕФС НМС, базируется на совокупности взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства [32, с. 3]. Цель функционирования данной системы заключается в повышении эффективности процессов, направленных на развитие единого научно-методического пространства в контексте решения приоритетных задач в сфере образования.

В рамках развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров одним из актуальных и действенных инструментов ее реализации является поиск и реализация технологий организации профессионального взаимодействия, ориентированных на быстрое реагирование на дефицитные запросы педагогических коллективов и отдельных педагогов, а также обеспечение быстрого переноса приобретённых компетенций в педагогическую практику.

С целью содействия развития профессиональных компетенций специалистов методических служб муниципального уровня и уровня образовательных организаций в 2021 году был осуществлен отбор муниципалитетов Красноярского края, готовых и имеющих ресурсы для участия в апробации современных технологий методического сопровождения педагогических работников. Это позволило не только выявить эффективные технологии методического сопровождения на современном этапе развития системы образования, но и проектировать модельные решения обустройства горизонтальной карьеры педагога в образовательной организации.

В учебно-методическом пособии раскрываются основные сущностные аспекты процесса методического сопровождения педагогических работников и подходы к его реализации в образовательной организации, показаны варианты технологий методического сопровождения профессионального развития, описано содержание ведущих технологий, направленных на обеспечение адресности, а также опыт апробации современных технологий методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательных организациях Красноярского края.

Данное учебно-методическое пособие разработано автором к программе дополнительного профессионального образования «Современные технологии методического сопровождения педагогических работников», цель которой – совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области освоения и применения технологий методического сопровождения педагогических работников в условиях образовательной организации. Отдельные разделы пособия представляет собой единство лекционных материалов и практических заданий, которые будут способствовать наилучшему усвоению слушателями программного содержания.

Учебно-методическое пособие содержит три тематических раздела. В первом разделе методическое сопровождение рассматривается как базовый процесс непрерывного профессионального развития педагогических работников. Это позволит осмыслить важный аспект, который заключается в предназначении процесса методического сопровождения педагога как базового в условиях реализации региональной системы научно-методического сопровождения. В ходе освоения раздела слушатели позна-

комятся с феноменологическими признаками, сущностными качественными характеристиками, инструментами процесса методического сопровождения педагога в деятельностном формате.

Во втором разделе представлены технологии методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательной организации на основе дефицитарного и прогностического подходов. Также в разделе рассмотрены современные технологии методического сопровождения профессионального развития педагогических работников, прошедших апробацию в муниципальных системах образования региона: технология Lesson stady, технология тьюторского сопровождения, супервизия. Данный материал позволит более качественно овладеть технологиями методического сопровождения педагогических работников и эффективно осуществить профессиональную пробу по их применению в своей образовательной организации на этапе освоения программы повышения квалификации слушателями.

В третьем разделе представлен опыт апробации современных технологий и практики методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательных организациях Красноярского края, а также даны рекомендации по их использованию в рамках организации методической работы.

Пособие включает разработки участников апробации современных технологий методического сопровождения: Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа №7», г. Дудинка, Таймырский Долгано-Ненецкий район (Бородиной Е.В., Садовской С.Ф., Тэседо И.В., Лукиной О.Н., Игониной Е.В.); муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Подтеповская средняя общеобразовательная школа № 46 имени В.П. Астафьева» (Кистановой Е.В., Лопатиной С.В, Рудовой Е.В.); муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Абалаковская средняя общеобразовательная школа №1», Енисейский район (Зыряновой М.А., Сидоровой М.Ю., Клепец А.Н.); муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Курагинская средняя общеобразовательная школа № 1 им. Героя Советского Союза А.А. Петряева», Курагинский район (Поповой С.Ю., Костиной Л.В., Бочкаревой Н.А., Менгерт О.С., Сидак Я.А.), а также материалы сотрудников КК ИПК в части вопросов осмысления методической супервизии в образовательной организации (Никитенко Ю.А., Степановой И.Ю.) и описания опыта апробации тьюторского сопровождения педагога (Васильевой Р.Л.).

Библиографический список содержит 50 источников, среди которых статьи и материалы практической деятельности автора данного пособия.

1. Методическое сопровождение профессионального развития педагога в образовательной организации: сущность процесса, подходы к реализации

Новая социокультурная ситуация, которая определяется обращением внимания к миру личности, спровоцировала парадигматические сдвиги в осмыслении и разработке проблематики непрерывного образования педагога. Ресурсом становления профессиональной компетентности педагога в координатах современного образования является процесс методического сопровождения, который претерпел изменения в ходе прохождения сложных этапов становления и развития.

Ретроспективный анализ становления и развития процесса методического сопровождения педагога показал, что при изучении основных периодов в становлении и развитии методической работы в рамках изменений, проходивших в системе образования, следует выделить несколько наиболее важных.

I период – зарождение форм и содержания методической работы в XIX–начале XX века, способствующих совершенствованию профессиональной компетентности учителя;

II период – становление и развитие методической работы в связи с изменениями в организации и содержании школьного образования с 20-х до 90-х годов XX века;

III период – модернизация системы методической службы в 90-е годы XX–начале XXI века;

IV период – настоящее время – методический ренессанс.

Переосмысление роли и обновление возможностей методической работы на современном этапе развития системы образования привели к идее возрождения процесса методического сопровождения педагогических работников, ставшего базовым в их непрерывном профессиональном развитии. Анализируя развитие процесса методического сопровождения педагога, отметим, что изначально данный процесс был ведущим и рассматривался как основа деятельности по совершенствованию профессионального мастерства учителя (педагогических работников). В рамках новых тенденций развития системы образования и постановки актуальных задач каждого временного периода изменялась иерархия ви-

дов деятельности по вопросам развития педагогических кадров. Так, например, в 80–90 гг. прошлого века в связи с распространением инновационных процессов и идеи вариативности на первый план в рамках развития педагогических кадров отрасли вышли аналитическая деятельность и сопровождение инновационных практик и проектов в системе образования. На сегодняшний день мы вернулись к истокам, и сопровождение является ведущим процессом методической деятельности. Предлагаем подробнее разобраться с понятийным аспектом и сущностью процесса методического сопровождения педагога.

Для начала предлагаем выполнить следующее задание, которое позволит определить и установить уровень собственного осмысления понятийного аппарата, исходя из субъектного опыта слушателя.

Задание № 1

1. Выделите из названия темы курсов понятия и распределите их по предложенным колонкам Таблицы 1, учитывая их смысловое назначение.

Таблица 1

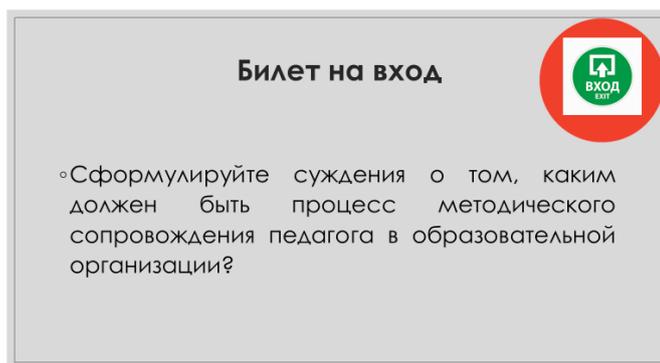
Техника «Кризис некомпетентности»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
знаю понятие	приблизительно знаю	не знаю

2. Запишите определения понятий из первого столбца.
3. Обсудите понятия в малой группе.

Для вхождения в тему всегда важно учитывать субъектный опыт и представления обучающихся. Для этого мы используем *технику «Билет на вход, билет на выход»*.

Задание № 2



После обсуждения представлений о методическом сопровождении педагога в образовательной организации фиксируются основные характеристики процесса, которые становятся отправной точкой для дальнейшего углубления содержания.

Вопрос для предварительного обсуждения:

Какие тренды профессионального развития на современном этапе развития системы образования являются актуальными?

Рассмотрим основные аспекты процесса методического сопровождения через универсальные вопросы: почему, как и что.

Трансформационные изменения процесса непрерывного профессионального развития педагогических работников как естественная реакция на изменения внешних факторов связана с определенными предпосылками.

Почему?

Предпосылки трансформации

- эволюция и подмена понятий: методическая работа, сопровождение, поддержка, помощь;
- отсутствие единого подхода в реализации национальных приоритетов в образовании и организации деятельности методической службы;
- важность деятельности педагога в повышении качества образования.

Как?

Методическая работа – это комплексная целевая программа непрерывного образования и профессионального роста педагога с целью создания условий для совершенствования и повышения профессионального статуса каждого педагога.

Комплекс задач в рамках осуществления методической работы в образовательной организации:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- внедрение в процесс профессионального развития программы формирования компетенций с учетом результатов участия в международных исследованиях качества;
- организация и анализ процедур оценки качества образования;
- формирование рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;
- выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- проведение профилактики профессионального выгорания;
- оказание поддержки молодым педагогам и организация реализации программы наставничества.

Феноменологические признаки и качественные характеристики процесса методического сопровождения педагога

1. Эмпирический уровень

Постижение процесса методического сопровождения для начала осмыслим на эмпирическом уровне. Для этого предлагаем выполнить следующее задание.

Задание № 3 «Мостик диагностик»

1. Два человека встают напротив друг друга на расстоянии.
2. Представьте, что вам нужно пройти через воображаемый мостик навстречу друг другу. Проанализируйте, оказали вы сопровождение вашему попутчику?
3. Пройдите мост и окажите сопровождение вашему попутчику. Проанализируйте разницу: что являлось поддержкой, а что сопровождением.
4. Приведите примеры методического сопровождения педагога в вашей образовательной организации.

2. Теоретический уровень

Процесс методического сопровождения педагога

Рассматривая методическое сопровождение как специально организованный процесс взаимодействия субъектов сопровождения, направленный на преодоление актуальных профессиональных-личностных затруднений педагога, отметим, что при учете оснований персонализированного подхода особую роль играет адресность.

- *Сопровождение, сопровождать* – означает «следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь» [27, с. 748].
- *Сопровождение* – это оказание помощи в достижении цели по самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации личности в процессе взаимодействия сопровождаемого и сопровождающего.
- Под *субъектом адресного сопровождения* мы понимаем как того, кто сопровождает, так и того, кого надо сопровождать для решения актуальных и сложных задач организации образования.
- *Основа сопровождения – субъект-субъектное взаимодействие.*
- *Выбор стратегии, форматов, методов и приемов методического сопровождения зависит от целевой установки.*

Данная стратегия направлена на разрешение противоречия между наличием проблемы в профессиональной деятельности и неосознанностью оснований данной проблемы, а также отсутствием способности у педагога самостоятельно ее разрешить.

Отличительные особенности процесса сопровождения:

- проектирование процесса сопровождения «от сопровождаемого»;
- актуализация потенциала сопровождаемого, приобретение им опыта решения проблем собственной профессиональной деятельности.

Сопровождение *не равно* поддержке; оно должно стать поддержкой, а не обязанностью.

Что?

Сущность методического сопровождения педагога

- *Сопровождение* – это оказание помощи в достижении цели по самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации личности в процессе **взаимодействия** субъектов.
- *Взаимодействие* – базовая философская категория, отражающая процессы воздействия объектов друг на друга, их изменения, взаимную обусловленность и порождение одним объектом других.

Задание № 4

Проанализируйте традиционное и современное определение процесса методического сопровождения.

Методическое сопровождение:

- комплекс мер, направленный на поддержку педагогов, обладающих разным профессиональным уровнем;
- целостная, системно-организованная деятельность, направленная на создание условий развития профессионально-личностной

компетенции педагога = действенная, практическая помощь, возможность решить проблему, связанную с профессиональным самохранением, преодолением отставания достигнутого уровня профессионализма от новых требований, предъявляемых к образовательному процессу.

Технологии методического сопровождения позволяют наиболее глубоко осмыслить методисту свою роль в профессиональном росте педагога, учить его грамотно подбирать форматы взаимодействия. Сопровождение – это управленческая технология организации взаимодействия субъектов образовательного процесса в коллективной творческой деятельности, обеспечивающая благоприятные условия для личностного развития всех и профессионального мастерства педагога. Целью методической поддержки профессионального роста педагога является создание условий для постоянного совершенствования профессиональной деятельности, проведение его в соответствие с современными достижениями науки и практики, стимулирования инновационной деятельности как опытных педагогов, так и молодых специалистов.

Задание № 5

Приведите в соответствие виды методического сопровождения педагогов и их характеристики (таблица 2).

Таблица 2

Виды методического сопровождения педагогов и их характеристики

1. Основанная на научных достижениях и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и педагогического мастерства	1. Методическая поддержка
2. Универсальная технология передачи опыта и знаний, а также формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение	2. Методическая работа
3. Комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности	3. Наставничество

Сравните правильность выбранных вами соответствий (таблица 3).

Таблица 3

Виды методического сопровождения педагогов и их характеристики

1. Основанная на научных достижениях и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и педагогического мастерства	1. Методическая работа
2. Универсальная технология передачи опыта и знаний, а также формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение	2. Наставничество
3. Комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности	3. Методическая поддержка

Методическое сопровождение может рассматриваться как:

- стратегия;
- деятельность (базовый процесс);
- управленческая технология.

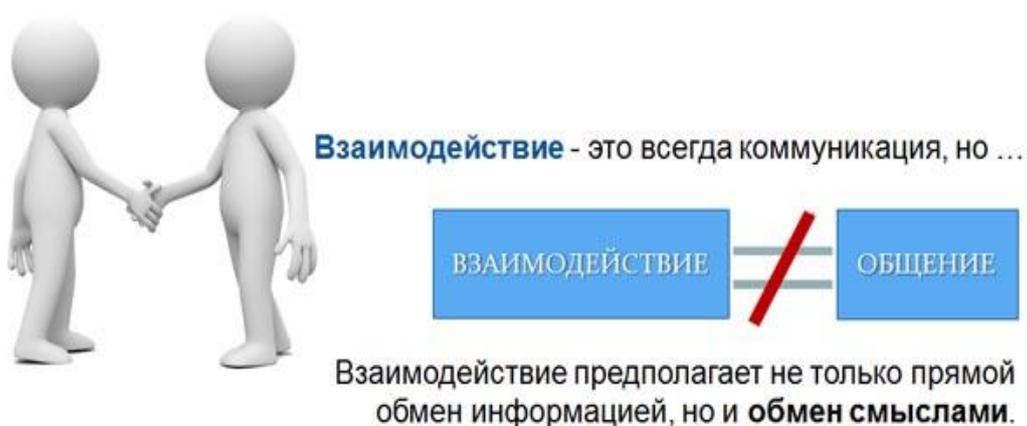


Рис. 1. Сущностная характеристика процесса взаимодействия

Задание № 6

Рассмотрите структуру методического сопровождения в образовательной организации (рис. 2). Поясните значение и приведите примеры из практики основных базовых принципов сопровождения.



Рис. 2. Структура методического сопровождения педагога в образовательной организации

Основные функции методического сопровождения:

- *информационная функция* предполагает сбор и обработку информации по организации и проблемам методической деятельности, выявление и создание различных банков данных, отражающих актуальные направления деятельности образовательной организации;
- *аналитическая функция* направлена на изучение фактического состояния методической деятельности и обоснованности применения способов, средств, воздействий по достижению целей на объективную оценку полученных результатов и выработку регулирующих механизмов по переводу исследуемой системы в новое состояние;
- *планово-прогностическая функция* направлена на выбор как идеальных, так и реальных целей и разработку программ их достижения. Качество методического сопровождения зависит от точности ее планирования и прогнозирования;
- *организационно-координационная функция* предполагает создание и организацию работы структур, которые обеспечивают деятельность методической службы;

- *обучающая функция* предполагает повышение квалификации педагогов, направлена на рост профессионального мастерства в осуществлении образовательного процесса, вооружение его актуальными педагогическими знаниями и технологиями; развитие общей эрудиции, а также необходимых для педагога свойств и качеств личности;
- *контрольно-диагностическая функция* занимает особое место в деятельности методической службы и реализуется по отношению к педагогам. Организация контроля позволяет определить соответствие функционирования и развития методической деятельности учреждения. Педагогическая диагностика предполагает изучение и оценивание педагогических процессов, а также их регулирование и коррекцию [50].

Задание № 7

Изучите сравнительную характеристику процессов методического и научно-методического сопровождения педагога в образовательной организации, представленной в таблице 4, и обозначьте основные векторы обновления научно-методического сопровождения педагогических работников.

Таблица 4

Сравнительная характеристика процессов методического и научно-методического сопровождения педагога в образовательной организации

Показатели для сравнения	Методическое сопровождение педагогов	Научно-методическое сопровождение педагогов
Основной мотив	Необходимость повышения профессиональных знаний, умений и навыков педагогов для формирования их педагогического мастерства	Потребности педагогов в профессионально-личностном саморазвитии в связи с модернизацией системы образования
Основная цель	Способствовать повышению качества образования в образовательной организации посредством повышения профессиональных знаний и умений педагогов: освоение наиболее рациональных методов и приёмов обучения и воспитания учащихся	Создание условий для эффективного профессионально-личностного развития педагогов в условиях образовательной организации как фактора саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации, повышения качества образования, решения инновационных проблем образовательного процесса

Преобладающие формы повышения квалификации педагогов	Репродуктивные пассивные просветительские формы повышения квалификации педагогов (лекции, семинары); преобладание фронтальных форм	Многообразие активных и интерактивных форм. Оптимальное сочетание индивидуальных, групповых, коллективных, фронтальных форм
Используемые методы	Преобладание методов контроля, принуждения; диагностики, развития, коррекции	Преобладание методов самоконтроля, стимулирования, убеждения, самодиагностики, саморазвития, самокоррекции, рефлексии
Взаимодействие участников	Субъект-объектное взаимодействие: выполнение указаний, готовых инструкций	Субъект-субъектное взаимодействие: педагоги включены в участие, со-творчество, сотрудничество
Результативность	Педагогическое мастерство	Уровни развития профессиональной деятельности, психолого-педагогического общения и личностных качеств педагога как основа для его «горизонтального» и «вертикального» профессионально-личностного развития в условиях образовательной организации
Ожидаемые результаты	Повышение качества образования в образовательной организации. Совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов	Создание условий и системы методической работы по профессионально-личностному развитию педагогов. Построение и реализация учителем индивидуальной траектории саморазвития. Трансляция инновационного педагогического опыта (участие в сетевом взаимодействии)

Далее представлена процессуальная модель научно-методического сопровождения педагога, включающая следующие компоненты:

1. Изучение потребностей и запросов педагогов, выявление их профессиональных дефицитов и затруднений, актуализация задач предстоящей деятельности.

2. Составление индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе изучения их потребностей и запросов, диагностики профессиональных компетенций, выявления профессиональных дефицитов и затруднений, актуализации задач предстоящей деятельности.

3. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.

4. Рефлексия деятельности по реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, проектирования изменений их деятельности и коррекция индивидуальных образовательных маршрутов (на рис. 3 «внутренний цикл»).

5. Изменение деятельности педагогов с учетом «приращения» их компетенций при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Схематично модель научно-методического сопровождения профессионального развития педагога представлена на рис. 3.

Задание № 8

Изучите региональную модель научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников. Обозначьте роль и функции методиста образовательной организации в процессе осуществления сопровождения педагога в процессе реализации индивидуального образовательного маршрута.

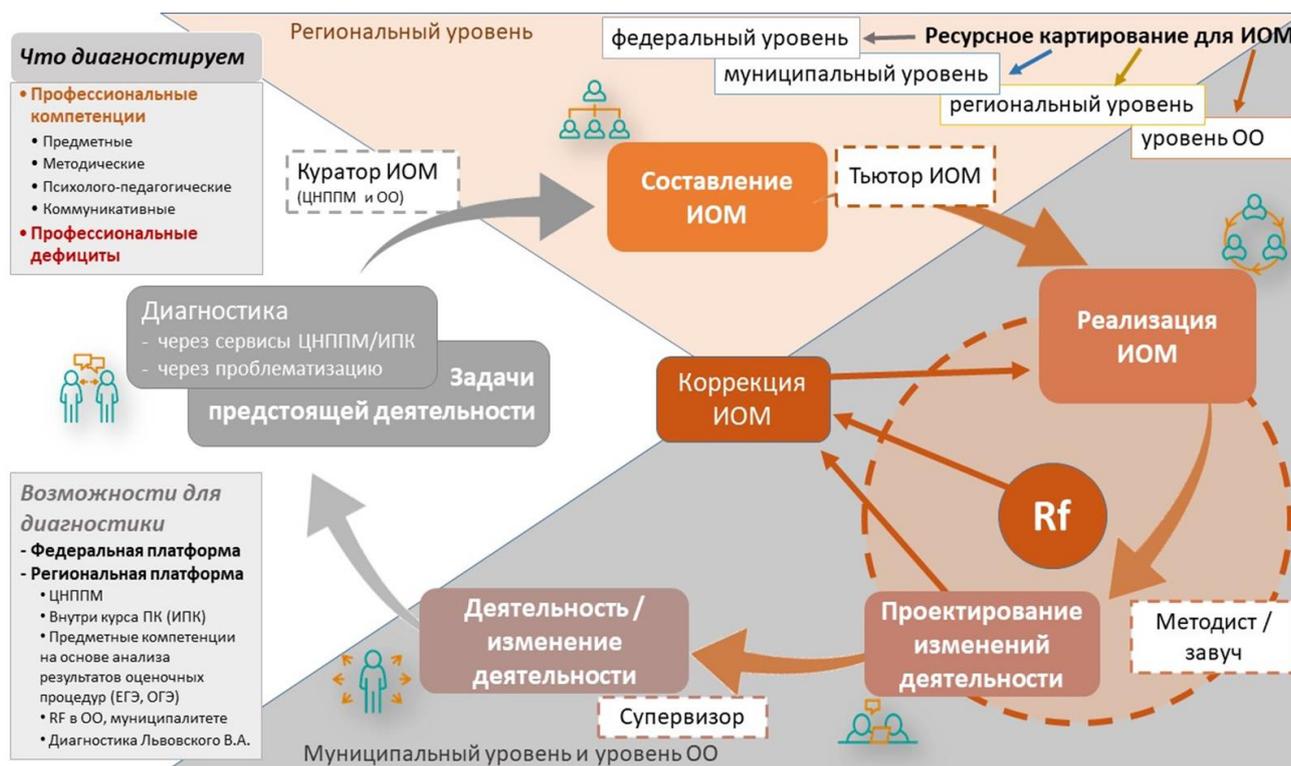


Рис. 3. Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников

Каким же образом предстоит осуществлять обновление процесса методического сопровождения? Вернемся к вопросам трансформации методического сопровождения педагогических работников.

К основным областям трансформации относятся:

- налаживание реального взаимодействия между методическими структурами;
- оптимизация инфраструктуры методической службы;
- отбор эффективных механизмов управления непрерывным профессиональным ростом педагогических работников;
- внедрение современных форм и технологий методического сопровождения взрослых.

Реальное взаимодействие может осуществляться:

- через глобальную сборку всех методических структур и элементов в единую систему;
- синхронизацию процессов повышения квалификации и методической деятельности через координацию действий методических структур.

Оптимизация инфраструктуры предполагается:

- через модернизацию инфраструктуры методической службы, позволяющую педагогическим работникам выстраивать индивидуальные маршруты непрерывного профессионального развития;
- анализ кадрового потенциала методических структур;
- перенастройку движения в сторону построения адресного сопровождения;
- создание типовых моделей сопровождения.

Эффективные механизмы управления:

- отбор и внедрение эффективных механизмов управления непрерывным профессиональным ростом педагогических работников;
- расширение возможностей «горизонтального обучения»;
- наставничество, тьюториал, сетевое взаимодействие, стажировочные площадки и т.п.

Модернизация форм и технологий:

- через внедрение современных форм и технологий методического сопровождения взрослых;
- введение новых форматов взаимодействия (например, ПОС (профессиональные обучающиеся сообщества)).

Чем определяется эффективность методического сопровождения?

Эффективность методического сопровождения заключается в развитии личностного потенциала, ключевыми составляющими которого являются внутренние убеждения, ценности, установки.

Это может осуществляться посредством:

- включения педагога в события, связанные не только с его профессиональным, но и духовным развитием;
- изучения личности преподавателя в разных ее аспектах, создания ситуаций, направленных на развитие его потенциала;
- совершенствования психологических и материальных механизмов управления образовательным процессом, ориентированных на повышение мотивации к профессиональному росту;
- активного участия самого педагога в процессе саморазвития и самореализации.

Задание № 9

Билет на выход



◦ Сформулируйте основные характеристики и признаки процесса методического сопровождения педагогических работников

Итоговое задание

Согласно изученному в разделе материалу, составьте целостную характеристику процесса методического сопровождения педагога, учитывая следующие компоненты:

- цель,
- субъекты,
- ведущие принципы,
- действия,
- результаты.

2. Технологии методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательной организации

Методическое сопровождение на разных этапах развития системы образования рассматривалось как процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности. Изменение образовательных ориентиров в работе педагога неизменно повлекло за собой обновление подходов в работе методических служб, занимающихся вопросами профессионального развития. Как мы выяснили, на современном этапе процесс методического сопровождения претерпевает ряд существенных изменений. Являясь частью системы непрерывного образования педагогов, методическое сопровождение подразумевает создание системы условий, способствующих саморазвитию каждого педагога, где особую роль играет процесс целенаправленного и обоснованного взаимодействия субъектов сопровождения.

Разнообразие модельных решений осуществления методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации сегодня определяется путем отбора актуальных технологий, направленных на расширение возможностей «горизонтального обучения» в части совершенствования профессиональных компетенций преподавательского состава, отвечающих современным вызовам системы образования.

Необходимость совершенствования образовательного процесса в ответ на происходящие изменения является основанием для возникновения новых трендов профессионального развития педагога. Одним из центральных трендов системы образования сегодня является принцип индивидуализации. Он распространяется не только на организацию образовательного процесса, но и становится методологическим вектором в системе непрерывного профессионального образования педагогических кадров. Поэтому содержание деятельности методических структур, нацеленных на работу с конкретным профессиональным опытом педагогов и своевременно реагирующих на потребности учителей в условиях реализации принципа индивидуализации, невозможно без модернизации и освоения способов методической поддержки.

Обеспечение индивидуализации является одним из основных требований, которое выдвигается для осуществления качественного сопро-

вождения педагогических работников. Индивидуализация региональной системы непрерывного профессионального развития педагога базируется на создании условий для реализации адресных моделей его методического сопровождения. Важно, что адресное методическое сопровождение может осуществляться как в период профессионального становления педагога, так и в целом для создания эффективной среды профессионального развития педагогического коллектива.

Одними из ведущих подходов в части обеспечения адресности методического сопровождения педагога в образовательной организации и выбора модели становления его профессиональной компетентности являются *дефицитарный и прогностический*.

Дефицитарный подход основывается на выявление уже имеющихся профессиональных затруднений педагога и направлен на их точечное устранение. Выявление профессиональных дефицитов в рамках данного подхода может осуществляться с помощью актуальных ресурсов и инструментов диагностики.

Прогностический подход предполагает выявление дефицитов, исходя из предстоящей деятельности педагога. В основном векторы предстоящей деятельности определяются новыми требованиями к содержанию и организации реализации образовательного процесса на современном этапе развития системы образования. Спектр дефицитарности в данном подходе основывается на определении уровня профессиональных компетенций педагога, исходя из требований к осуществлению его профессиональной деятельности.

Анализ инструментов методического сопровождения педагога в образовательных организациях региона показал, что современные технологии используются фрагментарно, что приводит к бессистемному и некачественному результату. В качестве часто указанных – наставничество (в различных вариативных подходах), кураторская методика [41], супервизия, тьюторское сопровождение, исследование в действии (Lesson Study). Поэтому одним из решений данной проблематики является качественное, системное освоение технологий и реализация их в практической деятельности.

Предлагаем к более детальному рассмотрению основные технологии, апробированные в региональной системе образования и подтвердившие высокий уровень эффективности. Несмотря на то, что представленные технологии часто называют педагогическим подходом, все они представляют собой разные способы взаимодействия между субъектами сопровождения, что является важнейшим признаком рассматриваемого процесса.

2.1. Lesson Study (Исследование в действии)

Lesson Study – педагогический подход, представляющий собой особую форму исследования в действии на уроках, способствующую совершенствованию знаний в области учительской практики. Подход основан в Японии в 70-х годах XIX столетия, опередив примерно на 70 лет используемый на Западе подход «Исследование в действии». Lesson Study предполагает участие группы учителей, совместно осуществляющих планирование, преподавание, наблюдение, анализ учения и преподавания, документирование выводов. При проведении цикла Lesson Study учителя могут модифицировать или совершенствовать различные педагогические подходы, которые затем обобщаются и транслируются коллегам посредством проведения открытых Lesson Study, либо публикации методических рекомендаций по его использованию. Наиболее успешно Lesson Study используется в целях совершенствования методики преподавания и повышения уровня знаний учащихся по ключевым предметам в начальной и средней школе, а также в целях разработки концептуальных педагогических подходов, таких как оценивание для обучения. В процессе проведения цикла Lesson Study учителя, работающие в группах (или в парах), будут:

- использовать ежедневно формируемые ими материалы периодического оценивания для согласования приоритетов обучения и развития учащихся;
- совместно определять отвечающий установленным задачам метод преподавания, который подлежит дальнейшему усовершенствованию;
- определять кандидатуры трех «исследуемых учащихся», каждый из которых является типичным представителем определенной группы учащихся в классе: высокого, среднего или ниже среднего уровня успеваемости;
- совместно планировать Lesson Study, в ходе которого будут использованы и тщательно изучены результаты использования методики его проведения в контексте результатов наблюдения за тремя «исследуемыми» учащимися;
- осуществлять совместное наблюдение хода Lesson Study, акцентируя особое внимание на результативности обучения и развитии «исследуемых» учащихся. Названные действия могут повторяться и совершенствоваться на протяжении серии уроков, хотя вести наблюдение на всех Lesson Study не обязательно;

- опрашивать «исследуемых» учащихся, чтобы установить их мнение о Lesson Study;
- осуществлять обсуждение Lesson Study с целью анализа реакции «исследуемых» учащихся на применяемый метод демонстрируемых ими результатов обучения или испытываемых трудностей в обучении, а также полученного опыта для дальнейшего усовершенствования методики преподавания;
- демонстрировать результаты использования подхода Lesson Study широкой аудитории коллег посредством презентации, демонстрации или проведения коучинг-сессии [9, с. 26–27].

Перед выполнением заданий рекомендуется изучить руководство по использованию подхода «Lesson Study: теория и практика применения» Пита Дадли (Великобритания) [9].

Ответьте на следующие вопросы:

1. С какой целью следует использовать подход «Исследование урока»?
2. В чем заключается основной принцип разработки уроков с использованием данной технологии?
3. Какое должно быть минимальное количество учителей в группе, реализующих подход «Исследование урока»?
4. Назовите, кто должен обязательно быть включен в состав группы для ее эффективного функционирования?
5. Какую роль играют наблюдатели при проведении урока?
6. Сколько учеников находится постоянно в фокусе внимания наблюдателей во время урока?
7. В какой период времени необходимо провести обсуждение урока?
8. Перечислите критерии успешного обсуждения после каждого урока.
9. Какие положительные аспекты вы бы выделили в уроках и с какими педагогическими целями это было связано?

Выполните следующие задания:

1. Входная диагностика. Давайте посмотрим, как обстоят дела с равным доступом к качественному образованию в вашей школе.

Выберите класс для наблюдения (лучше средний или слабый). Посетите 5–6 уроков в этом классе, можете привлечь педагога-психолога, педагога-библиотекаря или другого учителя. Не рассказывайте о прямой цели своего посещения, скажите предметникам, что наблюдаете за психологическим комфортом обучающихся на уроке. Заполните схемы наблюдения. Соберите учителей и вместе проанализируйте протоколы посещения, ответив на вопросы: как часто один и тот же ребенок востребован на уроках? Обсудите, как изменить сложившуюся ситуацию.

2. Соберите команду учителей, готовых к внедрению подхода «Исследование урока». Определите проблему цикла, которую будете решать, выберите класс и группу учеников (слабые, средние и продвинутые).

3. Спланируйте командой каждый этап урока, записав ожидаемые результаты для наблюдаемых учеников в схеме планирования урока. Определите перечень ресурсов, способы их использования; временные рамки каждого этапа.

4. Обсудите и запишите вопросы для интервью с учениками.

5. В аннотациях к лекарственным препаратам всегда указываются показания к применению и побочные эффекты. Какие могут быть «побочные эффекты» при использовании технологии «Исследование урока»?

6. Составьте схему или кластер, показывающую(ий) возможности использования технологии «Исследования урока» в деятельности, отличной от урочной.

7. Предложите пути решения трудностей, которые могут возникнуть в ходе запуска подхода «Исследование урока».

2.2. Тьюторское сопровождение педагога

Тьютор в современном понимании – это педагогическая позиция по сопровождению индивидуальной образовательной программы субъектов в процессе непрерывного образования.

Психологические составляющие, характеризующие тьюторское сопровождение как педагогическую технологию, следующие:

- принципы индивидуализации личности, согласно которым конструируются цели тьюторского сопровождения;
- цели тьюторского сопровождения, их психологическая структура, материалы и конструкции. Соответственно поставленной цели ведется подбор операций её реализации.
- Рассматривая тьюторское сопровождение как образовательную технологию, можно выделить следующие специфические дидактические составляющие:
- формы взаимодействия субъектов сопровождения по раскрытию и реализации образовательной потребности личности;
- интерактивные методы, ориентированные на широкое взаимодействие субъектов тьюторского действия;
- набор средств тьюторского сопровождения;
- набор способов сопровождения на уровне осознания и реализации сопровождения согласно процедуре сопровождения;

- процедуры, которые определяют этапы сопровождения по реализации и рефлексии результата тьюторского сопровождения.

Технология тьюторского сопровождения субъектов образовательного процесса должна разрабатываться с учетом конкретного педагогического запроса. Само тьюторское сопровождение рассматривается как способ, в основе которого лежат взаимосвязанные функции, выполняемые тьютором: диагностическая, управленческая, образовательная и рефлексивная.

Диагностическая функция реализуется в процессе работы с тьюторантом по выявлению: готовности к самообразованию, запроса на сопровождение познавательной потребности, актуального уровня развития как основы для проектирования индивидуальной программы развития, готовности субъектов образовательного процесса к обеспечению познавательного движения тьюторанта.

Управленческая функция включает в себя следующие этапы: планирование, организация, мотивация и контроль процесса тьюторского сопровождения. Каждый этап определяет деятельность субъектов по работе с индивидуальной программой тьюторанта.

Образовательная функция тьютора в конечном счете должна обеспечить реализацию познавательного запроса субъекта сопровождения, сформировать определенный уровень развития его познавательных потребностей и способностей, а также готовность к дальнейшему самообразованию и саморазвитию.

Рефлексивная функция позволяет контролировать направленность и осознанность внимания субъекта на собственные мысли и ощущения. Самоанализ позволяет личности оценивать свои действия и происходящие события по продвижению к поставленной познавательной цели [6, с. 11–12].

Мы позиционируем технологию тьюторского сопровождения как систему совместной деятельности тьютора и тьюторанта. Тьютор помогает разобраться в сути проблемной ситуации, составить план личностного продвижения, определить пути и способы его реализации, сделать первые пробы, провести рефлексию достигнутого результата. Рассмотрим данную технологию подробнее через предложенное тематическое содержание.

Тьютор: понятие, сущность, специфика(кто такой тьютор, знакомство с квалификационными характеристиками, функционал тьютора, сходства и различия с педагогом)

Профессия тьютора как специалиста, работающего с педагогами, нормативно не определена. В науке только появляются попытки закрепить это понятие. Сравним понятие «тьютор» и «педагог», используя нормативную базу:

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);
- Профессиональный стандарт (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.01.2017 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта в области воспитания»).

Тьютор, работающий с педагогами

- tutor в переводе с английского – педагог-наставник. Этимология этого слова (лат. tueor – заботиться, оберегать) связана с понятиями «защитник», «покровитель», «страж»;
- это такая педагогическая позиция, когда специалист напрямую работает с процессом индивидуализации образования [18];
- это педагог, который действует по принципу индивидуализации и сопровождает построение обучающимся своей индивидуальной образовательной программы; педагог-наставник, способный обеспечить социально-педагогическое сопровождение обучающихся при выборе и прохождении ими индивидуальных образовательных траекторий; тот, кто сопровождает процесс освоения новой деятельности.

Под тьюторским сопровождением педагога понимается метод, обеспечивающий создание условий для принятия обучающимся оптимальных решений в различных ситуациях образовательного выбора. В отличие от учителя тьютор помогает сориентироваться в предметной культуре. Он больше практик, чем теоретик, обладающий определенными методиками, технологиями. Тьютор может научить учиться, определить траекторию развития с целью применения ее в жизни, научить определять свое место в разных жизненных обстоятельствах. Обучающийся учится самостоятельно, тьютор при этом оказывает ему помощь и под-

держку, технологически организуя особые пространства совместной деятельности; обучение происходит на основе и с включением в содержание обучения реального опыта обучающихся; обучение носит сетевой, распределенный характер.

Содержание деятельности тьютора:

- мотивировать и вовлекать педагога в процессы самообразования и саморазвития;
- формировать маршруты индивидуального сопровождения педагога –проводить диагностику образовательных потребностей, возможностей и перспектив педагога;
- выявлять, фиксировать, проектировать и анализировать образовательные цели и интересы педагога;
- выявлять ресурсы для построения ресурсной карты и реализации образовательного запроса педагога;
- информировать педагога о наличии ресурсов для приобретения нового образовательного, социального, коммуникативного, профессионального опыта;
- расширить пространство социальной реализации педагогов посредством включения их в различные формы публичных презентаций, участия в социально значимых программах разных уровней, организации стажировок и практик;
- помогать педагогу в ориентации в ресурсах среды, выстраивании образовательного движения;
- консультировать и поддерживать в затруднительных ситуациях в процессе самостоятельной или групповой деятельности;
- оказывать помощь в систематизации полученных теоретических знаний и практических навыков и в понимании жизненных и связанных с ними образовательных целей, в выстраивании индивидуальной образовательной траектории, позволяющей приблизиться к намеченным целям.

Результатом тьюторского сопровождения профессионального развития педагога могут считаться:

- сформированность профессиональной идентичности, освоение профессиональной роли;
- мотивация на освоение инновационных технологий, современных областей знания;
- готовность к самоопределению, постановке индивидуальных целей, разработке программ собственного профессионального развития [11, с. 11–20].

Во всех рассмотренных схемах высшая ценность тьюторского сопровождения в том, что сам педагог-обучающийся становится заказчиком собственного образования, сам проектирует содержание своего образования, несет за это ответственность, достигая того или иного уровня образованности. С позиции тьютора – это последовательное отношение к педагогу как к личности, как к ответственному и самосознательному субъекту собственного развития. Все формы профессионального развития кадров с помощью тьютора реализуются под конкретную целевую задачу, предполагающую (при любых организационно-педагогических условиях) развитие определенных сторон, свойств и граней педагогического профессионализма.

Задание № 1

Заполните таблицу 1, изучив нормативную базу, представленную в вышеизложенном тексте.

Таблица 1

Сходство и различие тьютора и педагога

Сходство	Различие

Задание № 2

Заполните таблицу 2 на основе изученных материалов и определите содержание функций тьютора при работе с педагогом.

Таблица 2

Содержание функций тьютора

Функции	Содержание деятельности
Организаторская	
Консультативная	
Методическая	
Рефлексивная	
Экспертная	

**Технология тьюторского сопровождения:
основные этапы работы (содержание деятельности тьютора
и тьюторанта, характеристики этапов, формы, методы
и приемы организации работы тьютора с тьюториантом)**

Можно выделить следующие этапы тьюторского сопровождения педагога:

1. Диагностико-мотивационный этап – первая встреча тьютора со своим подопечным, которая предполагает создание ситуации «позитивной атмосферы», психологического комфорта, способствующей вхождению тьюторанта в тьюторское взаимодействие, готовности продолжать сотрудничество, что развивает и стимулирует у тьюторанта мотивации к дальнейшей образовательной деятельности.

Тьюторант фактически представляет тьютору свой познавательный интерес, рассказывая о себе, об истории возникновения своего интереса.

Тьютор фиксирует первичный образовательный запрос тьюторанта, его интересы, склонности, показывает значимость данного интереса и перспективы совместной работы в этом направлении. Выясняет планы учащегося и образ желаемого будущего (в зависимости от возрастной категории, на которой разворачивается тьюторское сопровождение)

2. Проектировочный этап – организация сбора информации относительно зафиксированного запроса; поддержка самостоятельности и активности, стремления тьюторантов отыскать собственный оригинальный способ заполнения личностно-ресурсной карты.

Тьюторант собирает тематическое портфолио, посвященное определенной теме (проблеме, вопросу и т.п.): собираются материалы, предназначенные для дальнейшего совместного анализа с тьютором.

На основе анализа материалов, полученных на диагностико-мотивационном этапе, *тьютор* организует работу по проектированию личностно-ресурсной карты и дорожной карты реализации ИОП, проводит консультации, оказывает необходимую помощь в формулировании вопросов, касающихся сужения или расширения запроса

3. Реализационный этап – расширение образовательной среды обучающегося (тьюторанта) через организацию пространств взаимодействия с коллегами, специалистами; поддержание мотивации тьюторанта в достижении поставленных целей.

Тьюторант – осуществляет реальный поиск (проект, исследование) и затем представляет полученные им результаты этого поиска (проекта, исследования).

Тьютор – организует образовательное пространство для прохождения обучающимся (тьюторантом) индивидуального образовательного маршрута в рамках заявленной тематики (проблемы, профессионального дефицита).

4. Аналитический этап – анализируются трудности, возникшие во время доклада, проводится групповая рефлексия с целью получения каждым выступающим обратной связи от аудитории; индивидуальное, а при желании учащегося и групповое обсуждение видеозаписи самого выступления; планирование будущей работы; фиксация пожеланий в выборе темы, характера материала, групповой или индивидуальной работы и своей роли в ней [46].

Тьюторант представляет портфолио достижений, демонстрирующее достигнутые результаты. Рефлексия тьюторантом с помощью тьютора своего пройденного пути, достигнутых на данном этапе результатов. Организуется тьюторская консультация по итогам презентации, на которой были представлены результаты работы тьюторанта.

Задание № 3

Соотнесите характеристики этапов тьюторского сопровождения с их названиями (таблица 3).

Таблица 3

Характеристика этапов тьюторского сопровождения

1. Диагностико-мотивационный этап	Анализируются трудности, возникшие во время доклада, проводится групповая рефлексия с целью получения каждым выступающим обратной связи от аудитории; индивидуальное, а при желании учащегося и групповое обсуждение видеозаписи самого выступления; планирование будущей работы; фиксация пожеланий в выборе темы, характера материала, групповой или индивидуальной работы и своей роли в ней
2. Аналитический этап	Расширение образовательной среды обучающегося (тьюторанта) через организацию пространств взаимодействия с коллегами, специалистами; поддержание мотивации тьюторанта в достижении поставленных целей
3. Реализационный этап	Организация сбора информации относительно зафиксированного запроса; поддержка самостоятельности и активности, стремления тьюторантов отыскать собственный оригинальный способ заполнения личностно-ресурсной карты
4. Проектировочный этап	Первая встреча тьютора со своим подопечным; создание ситуации «позитивной атмосферы», психологического комфорта, который способствует вхождению тьюторанта в тьюторское взаимодействие, готовности продолжать сотрудничество; развитие и стимулирование у тьюторанта мотивации к дальнейшей образовательной деятельности

**Индивидуальная образовательная программа
и индивидуальный образовательный маршрут:
сущность, общее, отличия
(сходства и различия, как выглядит ИОМ, его составляющие)**

Одним из средств тьюторского сопровождения является индивидуальная образовательная программа.

Индивидуальная образовательная программа – механизм индивидуализации образования, позволяющий обучающемуся реализовать свои намерения, образ результата обучения и средства его достижения, фиксирующий разные стратегии движения к цели. Представляет собой программу образовательной и иной деятельности, которая направлена на личностное, профессиональное развитие обучающегося. Разрабатывается и реализуется тьюторантом на основе личностных, познавательных, профессиональных интересов, потребностей и запросов. Оформляется такая программа различными средствами. Индивидуальная образовательная программа позволяет учесть запросы и потребности, возможности обучающегося.

Функции индивидуальной образовательной программы:

- *Нормативная* (нормативное определение образовательной, самообразовательной деятельности, регуляция развития тьюторанта).
- *Информационная* (информирование об образовательной деятельности).
- *Мотивационная* (определение цели, ценности и результата образования).
- *Организационная* (определение видов, форм, методов, моделей, вариантов, ресурсов образования).
- *Самоопределения* (реализация потребности в самоопределении и самоактуализации). Кроме того, индивидуальная образовательная программа включает в себя следующие компоненты: индивидуальные цели образования; шаги и способы достижения целей; методы анализа и оценки результатов; результаты. Стоит в контексте обсуждения индивидуальной образовательной программы развести такие понятия, как «*индивидуальная образовательная траектория*» и «*индивидуальный образовательный маршрут*». В целом траектория – это ретроспектива движения по образовательной среде, а программа и маршрут – перспектива этого движения. Причем, чтобы понятия имели разное содержание, имеет смысл считать программу подробно прописанным планом действий, а маршрут представлять в виде контрольных точек, оставляя свободу реализации движения между ними. Другими словами, образовательная траектория – это прой-

денный путь в личном образовании, а программа (маршрут) – это планируемый путь. Таким образом, *индивидуальный образовательный маршрут* – это персональный путь компенсации трудностей в обучении, а затем и реализации личностного потенциала обучающегося (слушателя, тьютора): интеллектуального, эмоционально-волевого, деятельностного, нравственно-духовного.

Что такое «индивидуальный образовательный маршрут педагога»?

Индивидуальный образовательный маршрут – это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности [44]. Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ) являются: изменения, происходящие в образовании; запросы и потребности участников образовательного процесса. Основополагающими моментами ИОМ являются, с одной стороны, мотивационная сфера педагога, а с другой – его индивидуальные образовательные потребности как профессионала. Содержательную сторону ИОМ составляет решение тех профессиональных проблем, которые актуальны не только для конкретного специалиста, но и для педагогического сообщества образовательной организации.

Выбор того или иного ИОМ определяется комплексом факторов: особенностями, интересами и потребностями самого педагога, его учащихся и их родителей в достижении необходимого образовательного результата; профессионализмом педагогического коллектива; возможностями учреждения удовлетворить образовательные потребности обучающихся; возможностями материально-технической базы образовательного учреждения. Эффективность разработки ИОМ определяется рядом условий: осознание всеми участниками педагогического процесса необходимости и значимости индивидуального образовательного маршрута как одного из способов самоопределения, самореализации и проверки правильности выбора содержания, формы, режима, уровня образования; осуществление психолого-педагогического сопровождения и информационная поддержка процесса разработками индивидуального образовательного маршрута; организация рефлексии как основы коррекции индивидуального образовательного маршрута.

Алгоритм разработки ИОМ педагога предусматривает:

1-й этап. Диагностике и самодиагностике предшествует выявление профессиональных интересов и профессиональных затруднений педагога, типа его профессиональной деятельности. Педагог на данном этапе включается в ситуацию самопознания (выявления своего потенциала), осознания и соотнесения своих индивидуальных образовательных потребностей с внешними требованиями (прежде всего требованиями ФГОС, а также запросами работодателей и родителей на образовательную деятельность) для определения сфер профессиональной деятельности, раскрывающих профессионально-личностный потенциал педагога.

2-й этап. Составление на основе полученных результатов ИОМ.

На втором этапе необходимо:

1. Разработать и фиксировать в карте индивидуального образовательного маршрута программы конкретных действий по реализации задач профессионального развития.

2. Определить пути решения проблем, развития профессиональных интересов и преодоления профессиональных затруднений; определение содержания деятельности педагога в контексте профессионального развития, планирование собственных действий по реализации цели, определение ожидаемых результатов, собственных достижений отражается в карте индивидуального образовательного маршрута.

3. Определить условия для достижения результатов: курсы повышения квалификации; посещение семинаров и открытых мероприятий; изучение опыта работы педагогов-мастеров; анализ Интернет-ресурсов; консультации методистов на уровне ОО, районных и городских методических объединений; участие в экспериментальной инновационной деятельности, в проблемных, рабочих, творческих группах; наставничество; участие в психологических тренингах и т. д. Наиболее эффективным является составление индивидуального образовательного маршрута на межаттестационный период с пошаговым планированием на каждый учебный год. Реализация индивидуального образовательного маршрута предполагает осуществление педагогической деятельности по составленному плану: обязательно анализируются, обобщаются и систематизируются промежуточные результаты за каждый учебный год; составляются отчеты, данные которых представляются и обсуждаются в педагогическом сообществе; коллегиально принимается решение о трансляции педагогических результатов на уровне образовательного учреждения и других уровнях; на основе профессиональной рефлексии педагог при необходимости вносит уточнения и коррективы в карту индивидуального образовательного маршрута.

Далее важно осуществить оценку и самооценку эффективности деятельности педагога по повышению своей профессиональной компетентности. Для оценки привлекаются эксперты: коллеги-педагоги, руководители ОО, социальные партнеры, родители. Важным моментом выступает самоанализ педагогом своей деятельности. При выборе темы необходимо учитывать актуальность и важность темы, её научно-теоретическое и практическое значение, степень освещённости данного вопроса в литературе. Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и локальных задач (например, подготовки к аттестации или реализации конкретных образовательных линий). Формы самообразования педагога – индивидуальная форма, инициатором которой является сам педагог; групповая форма в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации.

В ИОМ отражаются следующие направления деятельности:

1. Профессиональное направление (предмет преподавания): изучение ФГОС, профстандарта, уяснение их особенностей; изучение нового УМК и учебников, уяснение их особенностей и требований; разработка рабочих программ по своим дисциплинам в соответствии с требованиями ФГОС; знакомство с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и интернет; плановое повышение квалификации на курсах; плановая аттестация; профессиональные публикации; участие в конкурсах профессионального мастерства.

2. Психолого-педагогическое направление (ориентированное на обучающихся и родителей); изучение и систематизация методической, педагогической и психологической литературы; повышение педагогической квалификации, самоанализ и переосмысление содержания своей работы в свете инновационных технологий обучения.

3. Методическое направление: периодическое проведение самоанализа профессиональной деятельности; создание банка лучших разработок уроков, интересных приёмов и находок на уроке, сценариев внеклассных мероприятий; совершенствование структуры самоанализа урока; внедрение в учебный процесс новых форм оценивания знаний обучающихся; представление опыта работы через открытые уроки на разных уровнях; участие в олимпиадах, конкурсах, вебинарах; посещение семинаров; обобщение и распространение собственного опыта: выступления перед коллегами на МО, МС, педсоветах, конференциях.

4. Направление информационно-технологических технологий: изучение ИКТ и внедрение их в учебный процесс; совершенствование навы-

ков работы на компьютере; создание собственного сайта, его пополнение; создание электронной почты для контакта с единомышленниками; освоение новых компьютерных программ и ТСО; создание мультимедийных презентаций о работе в качестве преподавателя, классного руководителя.

5. Направление здоровьесберегающих технологий – внедрение в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий. По каждому направлению определение показателей, видов деятельности и сроков исполнения [49].

Задание № 4

Проанализируйте и сравните ИОМ/ИОП, заполнив таблицу 4.

Таблица 4

Сравнительная характеристика ИОМ/ИОП

ИОМ/ИОП	
<i>сходство</i>	<i>отличие</i>

Основы проектирования тьюторского сопровождения на основе анализа, проблемы и дефицитов

Методика «Исследование действием» (выявление дефицитов на основе входного тестирования, оформление дефицитов, проблем)

Основные понятия

Дефицит – нехватка; недостаточность чего-либо.

Педагогический дефицит учителя – осознанный или неосознанный недостаток (ограничение) в профессиональной компетентности педагога, который препятствует реализации профессиональных действий.

Профессиональные компетенции педагогических работников – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности [20].

Профессиональные затруднения – своеобразный индикатор «белых пятен» в арсенале профессиональных компетенций педагога [47].

Наша задача – обеспечить возможность установления необходимых конкретному педагогу объема и содержания профессиональных знаний, которые стали бы для него фундаментом формирования недостающих профессиональных компетенций и на этой основе обеспечивали бы преодоление профессиональных затруднений при решении конкретных ситуаций. В решении данной задачи нам помогут результаты диагностики.

Выявление профессиональных дефицитов педагога

Задание № 1. Сбор идей (брейнсторминг)

Используя результаты сделанной вами диагностики, заполните таблицу 5. В свободной форме внесите в таблицу свои проблемные вопросы, проблемные области, направления, которые волнуют Вас на данном этапе. Это могут быть вопросы, которые касаются действий, которые Вы бы хотели улучшить, вопросы, на которые Вы бы хотели получить ответы, проблемные ситуации в практике /на уроке, решение которых Вы бы хотели найти, например: Нужен способ разрешения проблемной ситуации/ Хотел бы улучшить/Профессиональная личная неудовлетворенность/Профессиональный вопрос

Таблица 5

Проблемная область профессиональных дефицитов

Категория	Ваши идеи
Аспекты тьюторского сопровождения	
Формы, методы и приёмы организации работы тьютора с тьюториантом	
Организационный этап тьюторского сопровождения	
Диагностика тьюторантов	
Другое	

Задание № 2

Отбор идей по критериям:

- реальная достижимость идеи (проблема лежит в области Вашего влияния, Вы можете решить её самостоятельно);
- срочность (проблему надо решить срочно, экстренно, безотлагательно);
- важность (значимость);
- привлекательность идеи (Ваш собственный интерес, увлеченность идеей).

Выпишите три идеи в таблицу 6 из задания 1, поставьте знак «V» напротив критерия.

Содержание критериев предполагаемых идей

Моя идея Критерий	Достижимость	Срочность	Важность	Привлекательность
1				
2				
3				

Посчитайте количество галочек. Выпишите идею, которая набрала больше баллов по критериям: 1 балл – один критерий.

Идея:

Задание № 3

Внесите выявленные дефициты в матрицу ИОМ в раздел «Дефициты».

**Ресурс как инструмент работы тьютора
(анализ представленного ресурса, образовательной среды
в сети Интернет, определение источников (ресурсов)
для удовлетворения своих профессиональных потребностей
и устранения дефицита)**

Ресурс – средство, к которому обращаются в необходимом случае [27, с. 677].

Ресурс – возможность, к которой можно прибегнуть при необходимости [13, с. 543].

Задание № 1

На основе собственных дефицитов заполните карту ресурсов (выберите из предложенных ресурсов в сети Интернет и запишите в таблицу 7 те, которые помогут устранить ваши дефициты; дополните карту ресурсов своими материалами (не менее 3) в таблице 8).

Карта ресурсов

Таблица 7

I. Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности	<ul style="list-style-type: none">• Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей.• Разработка программ курсов внеурочной деятельности.• Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся.• Организация самостоятельной работы обучающихся.• Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся.• Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других современных образовательных технологий.• Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету.• Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету.• Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающимися.• Организация работы со слабо мотивированными обучающимися.• Формирование мотивации к обучению.• Затруднения в развитии познавательных интересов обучающихся.• Осуществление межпредметных связей.• Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none">• Ваши варианты
II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности	<ul style="list-style-type: none">• Оценка результатов своей профессиональной деятельности.• Коррекция своей профессиональной деятельности.• Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none">• Ваши варианты

<p>III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подбор необходимого учебного материала в соответствии с поставленной целью урока. • Учёт психолого-педагогических возрастных особенностей обучающихся. • Подбор учебных заданий различной степени сложности. • Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях). • Постановка цели урока. • Включение обучающихся в формулирование целей урока. • Постановка образовательных задач урока. • Постановка воспитательных задач урока. • Постановка развивающих задач урока. • Включение обучающихся в планирование деятельности по достижению цели и задач урока. • Чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме. • Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения. • Рациональное распределение времени урока. • Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий (материально-техническое обеспечение, расстановка рабочих мест и др.). • Создание условий для актуализации опыта обучающихся. • Проблемное изложение материала урока. • Предоставление возможности выбора для обучающихся оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения. • Проверки знаний учащихся. • Подведение итогов урока. • Формулирование и разъяснение домашнего задания, определения его места в структуре урока. • Умение использовать рефлексию на уроке. • Вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями. • Комментирование учебных достижений обучающихся. • Формирование положительной эмоциональ- 	<ul style="list-style-type: none"> • Ваши варианты
---	---	---

	<p>ной сферы обучающихся на уроке.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание благоприятного психологического климата для обучающихся (доброжелательность, личностно-гуманное отношение к обучающимся). • Самоанализ урока 	
IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности	<ul style="list-style-type: none"> • Учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся. • Владение приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся. • Владение приемами планирования и организации личного труда 	• Ваши варианты
V. Дефициты в области коммуникативной компетентности	<ul style="list-style-type: none"> • Социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности. • Разрешение конфликтных ситуаций. • Взаимодействие с родителями обучающихся. • Организация совместной деятельности родителей и обучающихся. • Взаимодействие со смежными специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития обучающихся. • Взаимодействие с администрацией. • Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях 	• Ваши варианты

Таблица 8

Карта ресурсов для устранения дефицитов

Дефицит	Ресурс
1.	1.
2.	2.
3.	3.
.....

Методы, приемы и формы работы тьютора.

Что такое тьюториал?

Тьюториал – это технология, направленная на приобретение опыта использования модельных и нестандартных ситуаций в построении индивидуальных образовательных программ. В рамках этой технологии применяются методы интерактивного и интенсивного обучения. Она предполагает активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей обучающихся. Тьюториал представляет собой систему открытых занятий или «часов тьютора», проводимых раз в месяц. Задачи тьютора в рамках данной технологии: оживить и разнообразить процесс обучения, активизировать познавательную деятельность обучающихся, вызвать проявление творческих способностей, побудить к применению теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториала выступают преподаватели, осуществляющие тьюторское сопровождение обучающихся. Для повышения эффективности в организации тьюториалов тьютору необходимо анализировать их проведение вместе с обучающимися [16].

Тьюториал – пространство взаимодействия тьютора и тьюторанта. Рассматривая тьюториал как ведущую форму работы тьютора с обучающимися (тьюторантами), стоит ориентировать его на создание пространства для осознания, построения собственной индивидуальной траектории в соответствии с личными интересами, глубинными мотивами. Выстраивание взаимодействия с тьюторантами осуществляется в реализации последовательности следующих типовых задач тьютора: знакомство (вхождение в деятельность), активизация («размораживание»), организация изучения, групповой и индивидуальной работы, обратной связи и рефлексии [48].

Задание № 2

Разработать конспект тьюториала, согласно таблице 9, и предоставить его видеофрагмент.

Сценарий тьюториала

1. Сведения о тьюторе	
Фамилия, имя, отчество (полностью)	
Город, район	
Должность	
Место работы (название и адрес, полностью)	
Фамилия, имя, отчество (полностью) руководителя образовательной организации	
E-mail участника	
Контактный телефон (с кодом населенного пункта), сотовый	
Ученая степень, ученое звание (при наличии)	
Почетные звания	
2. Сведения о тьюториале	
Целевая группа	
Тема	
Цель (на что направлен)	
Планируемые результаты	
Этапы тьюториала и какие методы, формы использовались	
Оборудование	
Ссылка на видеофрагмент тьюториала, демонстрирующий работу по заданной ситуации	

Описание ситуации:

Таким образом, изучив материалы, вы сможете получить представления о роли тьютора и разработать собственный тьюториал, который поможет вам грамотно организовать сопровождение по устранению профессиональных дефицитов педагогических работников вашей образовательной организации.

2.3. Методическая супервизия в образовательной организации

Один из важных аспектов, рассматриваемых по отношению к различным формам профессионального взаимодействия лежит в плоскости учета психологических особенностей основного субъекта сопровождения. Изначально супервизией называлась совместная сессия практикующего психолога (супервизанта) и опытного специалиста (супервизора), на которой первый получает помощь и рекомендации от старшего коллеги. Может ли супервизия работать как один из методов теоретического и практического повышения квалификации педагогических работников в образовательной организации? Какую роль может играть методист в данном процессе?

Основной принятой ролью методиста в общеобразовательной организации является анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы, разработка предложений по повышению ее эффективности для выполнения требований федеральных государственных образовательных стандартов. При этом работа самого методиста непосредственно оценивается на основе показателей мониторинговых процедур, проводимых в общеобразовательных организациях.

Содержательно действия методиста можно рассмотреть, как ориентирование учителей в отношении целей и принципов обучения, содержания, средств и форм обучения. Методист – это связующее звено между образовательной системой, стандартами, педагогами и творческим процессом обучения. Ему необходимо помочь учителю, с одной стороны, научиться мыслить профессиональными категориями, с другой стороны, раскладывать и структурировать свои рабочие задачи, анализировать собственную деятельность. Одной из ключевых и главных задач, которую решает сам методист, – повышение качества образовательного процесса в учебном заведении посредством выстраивания взаимодействия с учителем, в котором ему обозначаются его затруднения. Техническое описание процесса вроде понятно. Реальные проблемы начинаются на этапе работы с личностно-профессиональными затруднениями учителей, анализом их собственной деятельности и деятельности их коллег. Можно выделить три группы типичных затруднений:

- осознаваемые учителем, которые он хочет, но не может устранить;
- не осознаваемые учителем, которые он сумеет обнаружить и устранить при получении соответствующей помощи;

– ошибки, которые осознаются учителем как правильные методические решения, изменять которые он считает нецелесообразным.

При работе со всеми тремя группами затруднений важно выстраивание диалогического процесса между методистом и учителем.

Практические отзывы действующих методистов свидетельствуют о том, что схема диалога «методист дает указания или рекомендации, а потом проверяет их выполнение» перестала уже относительно давно работать. Связано это в первую очередь с тем, что позиция методиста воспринимается учителями как «надзорный» орган, который оценивает, сухо свидетельствует о том, что не так делает учитель, и ждет быстрых и качественных изменений в образовательном процессе. При этом учитель, конечно, может задавать вопросы, но характер взаимодействия остается на уровне инструктирования, не подразумевающий содержательного анализа и понимания подлинных причин затруднений педагогом, а также эмоциональной поддержки, стимулирующей его на изменения в дальнейших профессиональных действиях.

Описанное в предыдущем абзаце позиционное взаимодействие осуществляется на уровне «ребёнок-родитель». Позиция инструктируемого (учителя) соответствует позиции «Ребенок», а позиция инструктора (методиста) – позиции «Родитель». «Ребёнок» при этом ориентирован только на пассивное потребление. Однако инструкций может быть слишком много или мало, они могут быть непонятными, вызывающими отторжение и т.д. По отношению к методисту в этом плане у учителя формируются чувства, аналогичные тем, какие испытывают дети по отношению к родителям. И здесь может быть непринципиально – молодой это учитель или уже более опытный. Учитель бессознательно начинает внутренне задавать себе вопросы, порождающие определенный характер переживаний (почему он/она так часто ко мне приходит, сколько можно критиковать, опять все не так?! ко мне постоянно придираются! меня скоро наверно уволят... и т.д.). Формируются такие переживания, как повышенный уровень тревожности, обида, злость, страх. Образ методиста вызывает негативно-ассоциативный ряд.

Основным переживанием, с которым учителю достаточно сложно справиться при взаимодействии с методистом, является состояние фрустрации. Именно оно не позволяет ему адекватно услышать то, что пытается донести до него методист о коррекции его действий на уроке или в содержании преподаваемого материала.

Инструктирующий тип коммуникации со стороны методиста не способствует принятием учителем личной ответственности за результаты своего труда, не мотивирует к осознанию собственного профессионального опыта, пониманию причин возникающих проблемных ситуаций и

затруднений. Приобретаемый опыт носит стихийный, неструктурированный характер. Когда учитель действует исходя из позиции только инструкторуемого, он обретает стойкое ощущение, что выбор происходит за него (т.е. его делает методист, он знает, как лучше, каким способом, приёмами), соответственно, и разбираться с последствиями этих действий тоже придется не ему. Ответственность за результат труда перекладывается на того, кто «не то требует» или «не так объяснил», т.е. на методиста. Поэтому предлагаем обратить внимание на другой способ взаимодействия методиста и учителя – методическую супервизию.

Методическая супервизия – специфическая форма профессионального взаимодействия супервизора (методиста) и супервизируемого (учителя), которая осуществляется в целях повышения эффективности работы второго, его профессионального развития. Она представляет собой диалогический процесс, основанный на межсубъектном равенстве в диалоге, равноправных конструктивных взаимоотношений между супервизором и супервизируемым, базирующихся на гуманных ценностях и понимании друг друга. Процесс взаимодействия при этом нацеливается на выработку личного уникального знания в конкретной ситуации, которая стала предметом обсуждения. Процедура супервизии реализуется таким образом, чтобы вернуть супервизируемого учителя в позицию осознаваемой и принимаемой ответственности, помочь раскрыть его потенциал для поиска и реализации решения возникших затруднений в конкретной ситуации.

Методическая супервизия основывается на идеях педагогической супервизии. Принципиально важным является построение равноправных субъект-субъектных коллегиальных взаимоотношений. В этом процессе методисту требуется занять позицию супервизора по отношению к учителю, выступающему супервизируемым.

Методическая супервизии предполагает глубокий анализ проблемных ситуаций и случаев из профессиональной практики учителя, вызвавших определенные трудности, в связи с которыми он усомнился в себе и своем профессионализме (упала самооценка, появилось чувство разочарования в собственной деятельности, неудовлетворенность и пр.). Для этого методисту необходимо уметь входить в позицию супервизора, чтобы вернуть учителя из роли беспомощного ребенка во взрослое, осознанное состояние. Методист посредством использования продуктивных техник взаимодействия, (техника постановки вопроса, алгоритм обратной связи, алгоритм конструктивной критики, я-высказывание и др.) в первую очередь оказывает учителю необходимую ему эмоциональную поддержку, снимая фрустрирующее состояние и помогая ему сначала заметить и

обнаружить собственное затруднение, и уже потом дойти до самоосознания его причин и найти возможные пути решения. При этом одной из ключевых задач супервизора становится выявление осознаваемых и неосознаваемых потенциальных возможностей учителя для дальнейшего решения собственных личностно-профессиональных затруднений.

Взаимодействие методиста с учителем с позиции супервизора позволяет: дать конструктивную обратную связь об эффективности работы; создать предпосылки для осмысления причин трудностей; способствовать осознанию свои сильных и слабых сторон; обнаружить точки роста и пути развития; направить фокус внимания и увидеть собственную ресурсность; совместно находить способы решения трудных профессиональных задач; обсуждать профессиональные вопросы, обмениваться опытом. При этом в фокусе внимания методиста должна быть не личность самого учителя, а его поведение, совершенные действия, конкретный случай на уроке, прием, который он использовал и т.д.

Принципиальным отличием процесса супервизорского взаимодействия от классического инструктирования является его безоценочность, добровольность и в идеале дальнейшее самостоятельное обращение учителя к методисту-супервизору за помощью в решении своих профессиональных затруднений.

Значимость способности методиста занять позицию супервизора непрерывно возрастает, ведь качество образовательного процесса напрямую зависит от качества деятельности педагогического коллектива общеобразовательной организации. Потребность повышения качества ставит вопрос об осознании учителями необходимости своего профессионального развития как неотъемлемой составляющей педагогической деятельности. А для поступательного и непрерывного профессионального развития важен постоянный процесс анализа собственных действий, способность замечать возникающие затруднения, чтобы их своевременно разрешать, то есть необходим процесс осмысления собственного педагогического опыта. Значит, требуется выработка учителем ответственной позиции в отношении результатов своего труда, осознанное предотвращение эмоционального выгорания, сохранение мотивации к дальнейшей работе, видение перспектив в профессиональном плане. И в этом ему нужна помощь, которую и может оказать методист, занимая позицию супервизора, который осознает, что без учета эмоционального аспекта в диалоге практически невозможно вернуть человека в осознанную, взрослую позицию.

Выход методиста в супервизорскую позицию предполагает, прежде всего, усиление эмоциональной составляющей, которой так не хватает в профессиональном взаимодействии типа «инструктирование». Для этого супервизор во взаимодействии направляет свой ресурс на установление первичного контакта и смещение фокуса внимания учителя (супервизируемого) на его эмоциональное состояние в текущий момент. Совершение предваряющих коммуникативных действий является обязательным. Недопустимо начинать диалог сразу с обозначения проблемы, без предварительной подготовки к этому. Такое установление контакта требует от методиста повышенного уровня самообладания и собственной устойчивой эмоциональной стабильности.

Любое обсуждение профессионального затруднения учителя не обходится без затрагивания личных вопросов/интересов. Именно проработка данного аспекта взаимодействия является, с одной стороны, дополнительной нагрузкой для методиста, а с другой стороны, его ограничением. Есть привычное стереотипное представление о том, что с личными вопросами/переживаниями учитель должен справиться самостоятельно. Но обратная связь от действующих методистов-супервизоров свидетельствует о том, что основным ограничением при преодолении профессиональных затруднений у учителей и являются вопросы личного аспекта (внутреннее сопротивление, переживания разного характера и т.п.).

Для предотвращения фрустрационного состояния учителя рекомендуется в начале диалога увести фокус его внимания от того, что сейчас происходило на уроке. В этом хорошо помогают вопросы, которые задаются на несколько отвлеченные темы. Ответы на данные вопросы снимают первичное напряжение, позволяют учителю расслабиться и не ждать «оценочного, критичного шквала» сразу. Важно последовательно посредством выстроенной системы вопросов подвести учителя к осознанию собственного затруднения с целью дальнейшего прояснения возможных причин его возникновения и обнаружения собственных ресурсов для его преодоления.

Затрата большого количества ресурсов на установление первичного контакта, создание непринужденной благоприятной атмосферы, как правило, дает достаточно быстрый и продуктивный результат в осознании учителем того, что именно у него было «не так» на уроке. Уходит внутреннее сопротивление на изменения и коррекцию собственных профессиональных действий, преобразование рабочих задач. Обычно методисту кажется, что он экономит собственные силы и время, если быстро выдаст «вердикт» учителю. Но такое отношение вызывает сильное внутреннее сопротивление и возвращение учителя в его *детскую позицию*, он начинает интуитивно защищаться и обороняться от нападков.

Возвращение во *взрослую позицию* происходит за счет нейтрализации потенциального сопротивления методистом и нивелирование собственной позиции «сверху».

Поэтому методическая супервизия предполагает в первую очередь межсубъектное равенство в диалоге за счет того, что методист занимает позицию «адресно помогающего». Методист-супервизор в диалоге разделяет с учителем ответственность в возникшем затруднении/проблемной ситуации. Вопросная форма с обозначением эмоциональной обратной связи от него дает возможность почувствовать учителю, что он не один в данном процессе. Это и является тем моментом эмоциональной поддержки, которая ему необходима. Она обозначает для учителя важность его переживаний и их естественность в профессиональной деятельности.

По сути, при выстраивании диалога с учителем методист с супервизорской позицией помогает ему построить анализ собственной деятельности, т.е. вводит его в рефлексивное состояние. Поэтому так важно действовать последовательно: сначала установить первичный контакт, снять напряжение и только затем уже постепенно вводить учителя в рефлексивное состояние путем предъявления ему вопросов разного типа. Как отмечают практикующие методисты, уже пробуящие на себе позицию супервизора, такая схема выстраивания диалога с учителем является продуктивной. При этом ими отмечается, что методическая супервизия позволяет не действовать в рамках классического анализа и оценки урока, т.к. в процессе диалога с учителем становятся понятнее и яснее многие другие аспекты. Приоритет смещается на затрату ресурса в пользу выстраивания системы вопросов для диалога с учителем и экономию времени при заполнении бумаг в моменте наблюдения за действиями учителя.

Вначале описанный выше процесс представляется достаточно ресурсозатратным. Но это до тех пор, пока используемые техники продуктивного взаимодействия еще не превратились в привычные коммуникативные навыки методиста. Поэтому требуется время для тренировки техник взаимодействия в различных жизненных ситуациях, помимо каждодневных профессиональных коммуникаций.

Основное затруднение, которое выделяется методистами, действующими из позиции супервизора, – увеличенное время на диалог. Выдать технически инструкцию, кажется, можно намного быстрее. Другой момент – состояние неопределенности. Последнее связано с отсроченным пониманием учителем о том, как именно ему нужно скорректировать свой способ действий, преобразовать рабочую задачу.

Супервизорский тип взаимодействия предполагает, что человек способен самостоятельно дойти до решения затруднения и выбрать оптимальный для себя способ действия, супервизор ему лишь адресно помогает в этом. Но для этого требуется время на осмысление, внутреннее принятие и выстраивание системы дальнейших действий. Это существенно отличает работу методиста-супервизора с учителем от просто методиста. Диалог может быть незавершенным, и методист может не услышать в моменте от учителя, что именно он собирается дальше делать и в какие сроки произойдут изменения. Диалогические итерации, с одной стороны, становятся пролонгированные, а с другой стороны, между методистом и учителем устанавливаются доверительные отношения. Такие отношения с учителями оцениваются методистами с супервизорской позицией очень высоко. Это закладывает в педагогическом коллективе основу для выстраивания устойчивых партнерских отношений. Выстраивание методистом супервизорского типа взаимодействия снижает степень напряжения при обсуждении затруднительных вопросов в коллективе, тем самым привнося в организацию новую культуру построения отношений внутри школьного коллектива, где обсуждение профессиональных затруднений, поиск совместных путей их решения становится нормой.

В свою очередь учителя также высоко оценивают значимость такого типа коммуникаций с методистом. Появляется дополнительный стимул для дальнейшего профессионального развития за счет регулярной адресной помощи, эмоциональной поддержки и стойкого ощущения «ты не один». Затруднения/проблемные ситуации учителем начинают восприниматься не как «отклонение от нормы», а как неотъемлемая часть педагогической деятельности, требующая внимания и систематического анализа собственных действий. Осознание необходимости учёта мнения другого педагога для понимания причин возникновения затруднений и есть тот маркер наличия «взрослой» позиции. Тогда у учителя появляется смысл самостоятельного обращения за помощью к методисту-супервизору. Это особо актуально, когда ему:

- необходимо получить обратную связь об эффективности своей работы или созданной программы;
- важно провести инвентаризацию имеющихся методов и приемов работы;
- важно найти пути решения трудных профессиональных задач;
- важно осознать собственные точки роста (что я делаю не так, чему мне необходимо еще научиться, где и какие мои личные трудности мешают эффективному решению задач);

- существует потребность в профессиональном развитии и понимании направления дальнейшего роста;
- требуется общение с коллегами, обсуждение профессиональных вопросов;
- существует ощущение необходимости общения в профессиональной среде.

И тогда методист-супервизор неслучайно становится ключевой фигурой в педагогическом коллективе. Ведь методистом, как правило, определяется опытный практикующий учитель, обладающий авторитетом, с большим уровнем доверия в коллективе, либо занимающий управленческую позицию. Своим образом действий и адресным отношением к коллегам он дает им негласное право руководствоваться в своей профессиональной деятельности таким же способом действия по отношению друг к другу, обучающимся, родителям. Как следствие меняется характер взаимоотношений во всех внутриучебных системах отношений: учитель–методист, учитель–учитель, учитель–ученик, учитель–родитель, учитель–администрация и т.д.

В связи со сказанным ранее с помощью метода фокус-группы определены наиболее важные характеристики деятельности методиста-супервизора:

- установление контакта и его поддержание;
- умение справиться с собой, проявление выдержки;
- свободное владение вопросными техниками, методами, приемами;
- стремление к расширению спектра психологических знаний;
- наблюдение и выявление разноплановых проблем учителей разного уровня;
- постоянное совершенствование в умении слушать/слышать;
- проявление чувства такта, эмпатии, коммуникабельности;
- умение включать супервизируемого (учителя) в конструктивный диалог;
- поддержка активности в диалоге;
- удержание позиции супервизора (не уходить в другие позиции);
- структурирование собственного жизненного и профессионального опыта.

Выдержку и умение справиться с собой методисты-супервизоры отмечают как наиболее сложную. Они отмечают, что пока эмоциональное состояние одного человека неустойчиво, то невозможно работать с эмоциональными реакциями другого человека. Поэтому методисту-супервизору архиважно совершенствовать свои навыки саморегуляции, учиться распознавать собственные эмоциональные состояния, анализи-

ровать причину их возникновения, осваивать приемы, помогающие справиться с деструктивными эмоциональными реакциями в моменте диалога с другим человеком, в различных жизненных состояниях.

Для реализации методической супервизии в общеобразовательной организации важно, с одной стороны, подготовить отдельных учителей к реализации методической супервизии, с другой стороны, продвижение продуктивности идеи супервизии в педагогическом коллективе и изменении характера взаимоотношений. Основные затруднения массового и масштабного разворачивания процесса методической супервизии связаны с ресурсозатратностью данного процесса, предполагаемых высоких требований к развитию психолого-педагогических и коммуникативных компетенций у методистов-супервизоров. Но при вложении определенных ресурсов со стороны как администрации общеобразовательных организаций, так и самих методистов, у методической супервизии может быть большое будущее в решении задач обеспечения качества образования с учетом создания благоприятных условий персонального профессионального развития учительских кадров.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите группы типичных личностно-профессиональных затруднений педагога.
2. Объясните, что такое методическая супервизия как специфическая форма профессионального взаимодействия.
3. На каких идеях основана методическая супервизия?
4. Назовите ключевые задачи и важные характеристики деятельности методиста-супервизора.
5. Что предполагает выход методиста в супервизорскую позицию?
6. Посредством использования каких продуктивных техник взаимодействия методист-супервизор оказывает педагогу необходимую эмоциональную поддержку, снимая фрустрирующее состояние и помогая ему сначала заметить и обнаружить собственное затруднение?
7. Что позволяет осуществить взаимодействие методиста с учителем с позиции супервизора?

Таким образом, мы рассмотрели содержание технологий методического сопровождения педагогических работников, которые вы можете использовать в рамках работы с кадрами образовательной организации. Еще раз отметим важность владения методистом современными инструментами методического сопровождения педагога, которое позволит оказать реальную поддержку в развитии его профессиональных компетенций и повысить качество регионального образования.

3. Опыт апробации современных технологий методического сопровождения профессионального развития педагога в образовательных организациях Красноярского края

С целью определения эффективности инструментов совершенствования профессиональных компетенций членов педагогического корпуса в образовательных организациях Красноярского края была организована и осуществлена апробация технологий методического сопровождения педагогических работников. Для достижения данной цели в условиях развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с 18 марта по 5 апреля 2021 года в регионе проходил конкурс по отбору пилотных муниципалитетов для апробации современных технологий методической работы (далее – Конкурс). Цель Конкурса заключалась в отборе муниципалитетов Красноярского края, готовых и имеющих ресурсы для участия в апробации современных технологий методической работы; тиражирования наработанного опыта через осуществление деятельности в статусе региональных ресурсных методических площадок; содействие развитию профессиональных компетенций специалистов методических служб муниципального уровня и уровня образовательных организаций региона.

К участию в Конкурсе приглашались муниципальные органы управления образованием, муниципальные методические службы Красноярского края, планирующие апробировать и тиражировать современные технологии методической работы.

Для проведения конкурсных процедур было разработано Положение о региональном конкурсе по отбору пилотных муниципалитетов для апробации современных технологий методической работы (далее – Положение), где в пункте 2.3. были обозначены следующие критерии отбора:

- 1) наличие в муниципалитете муниципальной методической службы;
- 2) наличие опыта научно-методического сопровождения педагогических работников муниципалитета и результаты данной деятельности за 3 последних года;
- 3) наличие ресурсов для апробации современных технологий (укомплектованность кадрами муниципальной методической службы, мето-

дических служб образовательных организаций, наличие в муниципалитете супервизоров, прошедших обучение по программе повышения квалификации КК ИПК);

4) опыт пилотирования и участия в апробации новых образовательных проектов, технологий, программ (за последние 3 года).

Участниками конкурсного отбора стали 10 муниципалитетов региона: г. Норильск, г. Ачинск, г. Шарыпово, Ирбейский район, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, Енисейский район, Назаровский район, Ужурский район, Ермаковский район, Курагинский район.

По итогам заседания конкурсной комиссии 13 апреля 2021 года был утвержден список муниципалитетов и органов управления образованием (по округам), которые стали муниципалитетами-пилотами по внедрению современных технологий методической работы.

Победителями были признаны 6 муниципальных систем образования региона (12 образовательных организаций):

г. Ачинск

- Муниципальное общеобразовательное учреждение «Лицей № 1»;
- Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Школа № 3 с углубленным изучением математики».

г. Дудинка

- Таймырское муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида "Сказка"»;
- Таймырское муниципальное казенное образовательное учреждение «Дудинская средняя общеобразовательная школа №7».

Енисейский район

- Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Подтесовская средняя общеобразовательная школа № 46 им. В.П. Астафьева»;
- Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Абалаковская средняя общеобразовательная школа №1».

Ирбейский район

- Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Тальская средняя общеобразовательная школа;
- Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение Усть-Ярульская средняя общеобразовательная школа.

Курагинский район

– Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Курагинская средняя общеобразовательная школа № 1 им. Героя Советского Союза А.А. Петряева;

– Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Рошинская средняя общеобразовательная школа № 17.

Назаровский район

– Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Степновская средняя общеобразовательная школа»;

– Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Крутоярская средняя общеобразовательная школа».

– Согласно Положению (пункт 3.4. «Права и обязанности победителей») Конкурса муниципалитеты-победители получили:

– возможность повысить квалификацию специалистов муниципальной методической службы и методической службы образовательных организаций по освоению новых технологий методической работы;

– методическое сопровождение и консультационную поддержку по вопросам апробации новых технологий методической работы;

– статус региональной методической ресурсной площадки (при условии успешного присвоения опыта по результатам апробации).

Муниципалитеты-победители приняли на себя обязательства и несут полную ответственность:

– по реализации апробационных мероприятий в пилотных образовательных организациях по внедрению новых технологий методической работы;

– обеспечению участия муниципальной методической службы и образовательных организаций в апробации;

– оформлению и предоставлению полученного опыта по тиражированию новых технологий в рамках деятельности региональной методической ресурсной площадки.

Апробационные мероприятия проходили в рамках 4 этапов: организационно-подготовительный, диагностико-рефлексивный, деятельностно-апробационный, результативно-аналитический.

В рамках организационно-подготовительного этапа Краевого методического сбора команд муниципальных методических служб 28 апреля 2021 года в торжественной обстановке были подведены итоги регионального конкурса по отбору пилотных муниципалитетов для апробации современных технологий методической работы и проведено совещание с

представителями команд-победителей конкурса по вопросам планирования работы по апробации современных технологий методической работы, которое обозначило старт работы в данном направлении. На совещании коллеги были ознакомлены с планом совместных мероприятий, были обозначены планируемые результаты, форматный режим и основные этапы апробационного процесса (Приложение 1).

В мае 2021 года прошел установочный вебинар «Содержание и организация совместных мероприятий по апробации технологий методической работы в 2021 году», в котором приняли участие команды КК ИПК (далее – Институт) и муниципалитетов, участвующих в апробации технологий методического сопровождения. На вебинаре были рассмотрены следующие вопросы:

- профессиональное развитие в условиях становления региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников;
- целевые установки и планируемые результаты апробации технологий методического сопровождения;
- представление команды Института – тьюторов по осуществлению технологий методического сопровождения;
- профессиональное обучающееся сообщество как форматный режим апробации;
- ближайшие перспективы (планирование на май–июнь 2021 года).

В сетевом сообществе для методистов Красноярского края создан раздел, который являлся ресурсом для апробационных мероприятий.

В течение июня 2021 года состоялись совещания тьюторов, сотрудников Института, осуществляющих деятельность по обеспечению сопровождения муниципальных команд, участвующих в апробации технологий методического сопровождения педагогов. До этого в территориях были разработаны приказы по утверждению состава муниципальной команды муниципалитета, включающие координатора работы в территории, заместителей директора и педагогов пилотных образовательных организаций. В двустороннем порядке были подписаны Соглашения о сотрудничестве с пилотным муниципалитетом в рамках апробации современных технологий методической работы педагогических работников Красноярского края.

В ходе совещаний тьюторы презентовали и согласовали планы апробации технологий методического сопровождения на II полугодие 2021 года (см. вариант плана в Приложении 2). Основной целью реализации планов стало освоение способов работы методистом ММС и заместителем директора образовательной организации с применением технологий

методического сопровождения в условиях организации образовательного процесса.

Диагностико-рефлексивный этап обозначил стартовые позиции участников апробации. Целью данного этапа стало выявление уровня знаний об изменениях процесса профессионального развития педагога (в том числе методического сопровождения), установление наличия и уровня реализации технологий методического сопровождения в апробационных муниципалитетах (ОО). Участникам апробации был предоставлен тест. Результаты данного этапа зафиксировали слабое понимание участниками апробации нормативно-правовых документов, в которых закреплены изменения, направленные на обновление системы научно-методического сопровождения педагогических работников; размытое представление о сущности процесса методического сопровождения педагога на современном этапе развития системы непрерывного профессионального развития; а также отмечали ограниченный спектр продуктивных технологий адресного методического сопровождения педагога, которые реализуются в образовательной организации на текущий период времени.

В рамках деятельностно-апробационного этапа с августа по декабрь 2021 года в шести муниципальных системах образования региона (12-ти пилотных образовательных организациях) проходила апробация технологий методического сопровождения педагогических работников. На конец декабря в полном объеме реализован план совместной деятельности команды Института и муниципальных команд по апробации технологий методического сопровождения; проведены 4 этапа апробации. Промежуточные итоги показали следующее.

Из 26 методистов и заместителей директоров, курирующих апробацию в муниципалитете, был отмечен следующий уровень присвоения технологий: *начальный* (понимание, как сопровождать педагога), *продвинутый* (понимание + проба по сопровождению), *высокий* (понимание + присвоение способа сопровождения в рамках технологии; способность самостоятельно осуществлять сопровождение):

- высокий уровень – 4;
- продвинутый уровень – 18;
- начальный уровень – 4.

Варианты прогноза на внедрение технологий в массовую практику методистов региона были следующие:

- внедрение данной технологии обусловлено современными требованиями к организации методической работы, поэтому считаем данный прогноз позитивным;

- внедрение технологии в массовую практику будет, на наш взгляд, положительно влиять на профессиональный рост педагога, позволяет более эффективно устранить возникшие у него дефициты;
- технология создаст условия для развития сетевого взаимодействия как учителей математики, так и управленцев (поможет в принятии решений, организации взаимодействий);
- данная технология эффективна в плане передачи опыта между педагогами, нахождения эффективных методов и приемов в преподавании, повышения качества обучения за счет целенаправленной работы с разными учащимися (сильными, слабыми, средними), поэтому ее можно внедрять в практику методистов.

Положительные отзывы были высказаны и педагогами, которые в целом оценили эффективность апробируемых технологий и особенно подчеркнули их значимость в части выявления профессиональных дефицитов, позволяющих повышать методическую компетенцию.

Итоговая рефлексия показала эффективность трех технологий методического сопровождения (Lesson Study, тьюторское сопровождение, супервизия), апробация которых была продолжена в 2022 году.

Общими итогами апробации стало закрепление содержательной составляющей муниципальных команд – носителей технологий методического сопровождения, которые смогли перевести апробационный режим в практику работы методиста образовательной организации.

В настоящее время МБОУ «Абалаковская СОШ № 1», МБОУ «Подтеповская СОШ № 46» Енисейского района, МБОУ Курагинская средняя общеобразовательная школа № 1 им. Героя Советского Союза А.А. Петряева являются Базовыми образовательными площадками Института, в рамках деятельности которых успешно реализуют программу дополнительного профессионального образования «Современные технологии методического сопровождения педагогических работников».

Рассмотрим конкретный опыт образовательных организаций, который позволит познакомиться с реальной практикой и рекомендациями коллег по использованию технологий методического сопровождения педагогических работников.

3.1. Опыт апробации технологии Lesson Study

Место проведения апробации технологии Lesson Study:

Таймырское муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Дудинская средняя школа № 7», г. Дудинка, Таймырский Долгано-Ненецкий район.

Период апробации: октябрь, 2021 год – март, 2022 год.

Команда по апробации:

Тэседо Ирина Викторовна, учитель начальных классов;

Игонина Екатерина Васильевна, учитель начальных классов;

Лукина Ольга Николаевна, учитель начальных классов;

Садовская Сильвия Фердинатовна, заместитель директора по УВР, учитель начальных классов;

Бородина Елена Викторовна, заместитель директора по УВР.

На протяжении всего цикла апробации технологии Lesson Study группа работала по определённому плану:

1. Определение проблемы.
2. Оформление цели используемой технологии.
3. Нахождение путей и способов решения проблемы. Определение методов и приёмов технологии.
4. Подбор дидактических материалов для урока.
5. Проведение урока.
6. Анализ работы учителя.
7. Анализ деятельности детей.
8. Вывод.

Учителя, проводящие уроки с применением подхода Lesson Study, должны уметь определять не только конкретные цели и задачи, но и ключевую идею исследования, новый подход, с помощью которого будет решаться существующая проблема в учебной деятельности учащихся. Она, как правило, формулируется в виде вопроса. Исходя из этого была выбрана первая проблема – *групповой метод обучения*. Мы ставили вопрос: «Как мы можем научить учащихся 2–3 классов более эффективно использовать возможности работы в группе для стимулирования общения среди учеников с целью *совместного мышления*, для того чтобы улучшить их обучение?» Согласовывая ключевую идею будущих уроков, учителя должны ответить на многие вопросы для себя:

- Зачем я буду использовать данный подход?
- Почему существующие подходы не эффективны?
- Как мне изменить существующую проблему?

- Что мне необходимо предпринять для изменения существующей ситуации?

Поэтому следующим этапом совместного планирования учителями уроков было изучение исследовательской литературы. Каждый учитель, планирующий проводить урок, самостоятельно изучил необходимую литературу о групповом методе работы.

Следующим этапом работы было определение учителями класса для «исследования» и кандидатур трех «исследуемых» учеников, представителей 3-х уровней: высокого, среднего и низкого. Так как урок проводили несколько учителей, классы были выбраны разные и в каждом классе были представлены 3 исследуемых ученика.

Учитывая то, что в классе есть учащиеся, имеющие разные уровни подготовленности, важно понимать, насколько предлагаемые задания и упражнения на уроке соответствуют уровню подготовленности учеников, именно поэтому при составлении заданий были прописаны ожидаемые результаты учащихся. Научность данного подхода, подтверждающая ее эффективность, выражалась в сборе достоверных данных об ученике в процессе урока и после него при проведении интервьюирования исследуемых учащихся.

В каждом классе ученики были разделены на группы таким образом, чтобы исследуемым ученикам было комфортно работать и проявлять себя. В ходе урока за каждым исследуемым учеником велось и фиксировалось наблюдение. Очень важно, чтобы учитель, проводящий урок, помог учащимся позитивно настроиться на урок, тем более что на уроке будут присутствовать еще учителя-наблюдатели, и будет производиться видеосъемка. Учитель в процессе занятий дает возможность учащимся, за которыми ведется наблюдение, отвечать наравне со всеми, не выделяя их.

Учителя-наблюдатели вели наблюдение каждый за своим учеником, внося результаты своего наблюдения в специально разработанную для данного урока схему наблюдения урока. Учителя-наблюдатели также имели план проводимого урока. Это помогло им на уроке сравнивать устные ответы учащихся с правильными ответами предложенных заданий. Письменные задания учителя-наблюдатели оценивали, подойдя к группе, где работает учащийся, за которым они ведут наблюдение.

После проведения урока необходимо было провести интервьюирование исследуемых учащихся, это помогло учителям выяснить их мнения об эффективности исследовательского урока.

Заключительным этапом являлось обсуждение и подведение итогов.

Вначале обсуждались результаты наблюдения за обучением трех «исследуемых» учеников на основе сопоставления с предварительными

прогнозами, сделанными в процессе планирования, с последующим установлением причин произошедших изменений. Затем обсуждалось обучение класса в целом. При обсуждении хода исследуемого урока и процесса преподавания учителями отмечались положительные моменты всех этапов урока, проведенного учителем, и деятельности учеников, а также предлагались свои варианты по улучшению урока.

В итоге проведенного урока были выявлены недочёты, которые необходимо было устранить, скорректировать в ходе следующего урока. В работе встретилась ситуация, когда ожидаемые результаты не совпали с тем, как проявил себя ученик.

ПЕРВЫЙ ЦИКЛ (Приложение 3)

Первая встреча

- Определена проблема.
- Совместно оформляется цель образовательной технологии.
- Учитель выбирает предмет и тему урока.
- Решено проводить уроки в своих классах.
- Учителем выбраны ученики разного уровня обучаемости для наблюдения.
- Учитель даёт краткую характеристику детей, прогнозирует их действия, предполагает результат освоения учебного материала и степень воздействия методов и приёмов выбранной технологии.

Вторая встреча

- Учитель знакомит со своими предложениями и наработками участников группы.
- Проходит обсуждение предложений, советов.

Третья встреча.

- Учитель знакомит с готовой разработкой урока с учётом выбранных предложений, советов.

Проведение урока.

Анализ проведённого урока.

- Учителю удалось достичь поставленной цели?
- Эффективно воздействовали методы и приёмы выбранной технологии?
- Совпадали предполагаемые действия, оправдались ожидаемые результаты?

Вывод

- Определение положительных и отрицательных сторон.
- Над чем надо поработать, что изменить?

Возникает вопрос: что дальше? Как данные наблюдения отразятся в дальнейшей работе? Для чего проводились наблюдения в разных классах и с обучающимися разных уровней компетенции.

Следующие уроки также проводились по той же установленной структуре. Результативность такой организации учебного процесса получилось проследить по динамике работы учеников. Однако в ходе работы были допущены ошибки, на основе которых был сделан вывод – работать необходимо с одним классом, исследуемых учеников не менять.

После проведения трех уроков с применением групповой работы, были сделаны выводы и подведены итоги, после чего, в следующем цикле, была выбрана другая проблемная ситуация, а именно *формы и приёмы самооценки на уроке*.

ВТОРОЙ ЦИКЛ (Приложение 4)

Встречи проходят так же, как и на первом цикле.

Решено проводить уроки на одном классе и проследить воздействие методов и приёмов на одних и тех же учениках.

Анализ урока, вывод.

Структура работы осталась прежней. Был выбран 3 «А» класс, на котором три учителя проводили разные уроки. На каждом уроке у учеников были листы самоконтроля, где они самостоятельно оценивали собственную деятельность. После первого проведённого урока были внесены изменения. По мнению учителей, необходимо было внедрить в урок разноуровневые задания. На последующих уроках ученики показывали результаты лучше предыдущих. Использование данного подхода является отличным способом профессионального развития, способствующего построению образовательного сообщества. Он позволяет наблюдать за действиями учеников и корректировать совместную деятельность.

Не хватает ясности: для чего проводим уроки, как использовать и применять данные наблюдения в работе с классом, осознавая, что все дети разные. Будет ли приём эффективен для другого ребёнка из той же, условно разделённой, группы?

Положительный момент

Учитель класса имеет возможность анализировать деятельность детей, определить слабые и сильные стороны, которые помогут спроектировать и скорректировать работу.

Отрицательные стороны:

- Незнакомый класс. Неосведомленность о его возможностях. Непредвиденный результат работы класса.

- Непараллельный класс. Сложность перестроиться учителю.

ТРЕТИЙ ЦИКЛ (Приложение 5)

Этапы идентичны двум предыдущим.

Решено проводить уроки в предыдущем классе. Для наблюдения выбраны разные ученики.

К третьему циклу была поставлена проблема *формирования функциональной грамотности*. Структура работы осталась без изменений. Также для проведения урока был взят один класс, но разные предметы. На каждом уроке ученики показывали разные результаты. При этом ученики низкого уровня проявляли себя достаточно активно.

В ходе работы возникали затруднения организации данной технологии. Возникло много вопросов. В первую очередь изначально была допущена ошибка при выборе разных классов для наблюдения. После чего было принято решение проводить работу на одном классе. Возникали сложности при подведении итогов работы на каждом уроке и выборе пути совершенствования.

Возникло понимание необходимости продолжения апробации технологии, её внедрения и чёткого понимания её применения.

Технология *Lesson Study* помогает учителям:

- увидеть обучение детей, подтверждающееся более явно в различных проявлениях и деталях, чем это обычно возможно;
- увидеть разницу между тем, что, по мнению учителя, должно происходить во время обучения детей, и тем, что происходит в реальности;
- понять, как планировать обучение, чтобы оно в результате максимально удовлетворяло потребностям учащихся.

При использовании данной технологии стало неожиданным то, что ученики, которые на первый взгляд нам кажутся недостаточно подготовленными к тому или иному виду деятельности, способны показать хорошие результаты и проявить себя.

Лично для педагога при реализации данной технологии возникают трудности организации деятельности учащихся так, чтобы была возможность при наблюдении выявить все плюсы и минусы учебного процесса. Необходимо учитывать уровень каждого наблюдаемого ученика, спланировать работу так, чтобы, выполняя задания своего уровня, ребёнок не отходил от целостной работы всего класса.

Подход *Lesson Study* помогает создать оптимальные условия для формирования ключевых компетенций у младших школьников средствами современного урока в условиях ФГОС. Данная технология достаточно эффективна, если разобраться подробно во всех деталях. Технология даёт возможность не только совершенствовать учеников, но и в

первую очередь совершенствоваться самим педагогам, получать новый опыт, делиться собственными знаниями, приёмами с коллегами. Данная технология даёт стимул для развития и самореализации, раскрывает способности и возможности, способствует повышению профессионального роста, восполняет дефицит знаний, умений и навыков, помогает определить границы знания и незнания. Практическая направленность технологии реализует заданную цель: нахождение оптимальных и эффективных методов и приёмов технологий для обучения детей разного уровня.

Технология доказала эффективность работы всего коллектива: совместный выбор методов и приёмов технологий благоприятно сказывался на учебной деятельности детей. Дети с недостаточным уровнем развития мышления активно включались в работу, удерживали её цель, применяли способы решения учебных задач, чего раньше они не делали. Модель сопровождения соответствует структуре технологии: работа в группе, планирование, разработка, совместный выбор методов и приёмов технологии, анализ и вывод. Данная технология может решать актуальные проблемы обучения – это работа с разными категориями детей: одарёнными, с низкой мотивацией, с детьми с ОВЗ, а также педагогическая и методическая поддержка молодых специалистов. Специфика работы по технологии способствует сплочению коллектива, объединённого общей целью.

Работа по данной технологии не должна носить формальный и навязчивый характер. Педагоги должны быть заинтересованы в данной технологии. Урок не должен быть «открытым» уроком, главная роль которого сводится к демонстрации применяемых методов и приёмов. Данная технология подразумевает решение педагогической проблемы через пробы и ошибки. Выбранная проблема должна быть не надуманной, а отражающая личный дефицит знаний, умений и навыков, который необходимо восполнить для эффективного и качественного обучения. Не надо бояться делать ошибки. Ошибаться – это тот процесс, который заставляет двигаться вперёд, находить новые способы достижения поставленной цели.

Таким образом, обозначаем вывод, что учителю не следует стараться проводить урок «открытым», без права на ошибку.

Для эффективной и слаженной работы в группе необходимо создать благоприятные условия для всех участников. Назидательный, критикующий тон, создающий стрессовую ситуацию, должен быть исключён. Именно командная работа – залог успеха.

3.2. Опыт апробации технологии тьюторского сопровождения педагога

Для решения задачи по созданию условий индивидуализации и выращиванию субъектности педагога два муниципалитета (г. Ачинск и Курагинский район) в 2021/22 учебном году приняли участие в региональном проекте по апробации технологии методического сопровождения. Четыре школы стали пилотными площадками по апробации технологии тьюторского сопровождения профессионального развития учителей математики. Данный проект реализовался при сопровождении Института. Тьюторами проекта являлись Тяглова Е.Г., доцент, кандидат физико-математических наук, и Васильева Р.Л., старший преподаватель Центра математического образования КК ИПК. Апробацию проводили на содержании математической грамотности.

Свою деятельность тьюторы начали с установочного семинара, на котором было выработано единое понимание содержания и деятельности на каждом этапе апробации.

Остановимся подробно на этапах нашего взаимодействия (апробации).

Диагностический этап

Диагностический этап – это процесс работы с тьюторантом по выявлению его готовности к самообразованию, запроса на сопровождение познавательной потребности как основы для проектирования индивидуального образовательного маршрута (ИОМ). Результат всей деятельности зависит от того, насколько полно на данном этапе были проанализированы и учтены все аспекты, влияющие на успешность сопровождения. Здесь проводится изучение и формулирование запроса на тьюторское сопровождение. Необходимо понять, какие цели преследует тьюторант. Результат дальнейшего проектирования будет зависеть от личностной ориентации субъекта на прогнозируемый результат.

Стандартные формы работы тьютора на данном этапе: наблюдение, анкетирование, диагностика. Для выявления сути проблемной ситуации часто используется вопросно-ответная технология. Результатом данного этапа должно стать выявление потребностей тьюторанта и их актуального уровня развития.

В реальных условиях технология тьюторского сопровождения субъектов образовательного процесса должна разрабатываться с учетом конкретного педагогического запроса. В рамках апробации запрос не прохо-

дил от тьюторантов, а был им предложен свыше. В качестве материала для проведения апробации была выбрана математическая грамотность.

Тьюторами, командой Института был предложен диагностический инструментарий для учителей математики с целью выявления дефицитов по ключевым умениям формирования математической грамотности. В нем рассматривались 2 проблематики:

- непонимание, что такое *математическая грамотность*, её суть, в чём отличие заданий, направленных на формирование математической грамотности от привычных текстовых задач;
- непонимание, как формировать математическую грамотность через урок (с точки зрения методики).

Диагностика была рассчитана на 150 минут и включала в себя 13 заданий, большинство из которых требовали пояснений к выбранному ответу или были с открытым ответом.

Всё взаимодействие тьюторов с командами территорий происходило через координаторов в муниципальных управлениях образованием. В каждом муниципалитете была создана команда, в которую входили также методисты из образовательных организаций и учителя, с которыми они взаимодействовали.

Именно координаторам из МОУО были представлены материалы для проведения диагностики. Они отвечали за проведение диагностики, сканирование и отправку результатов тьютору Института.

Тьюторами были проведены совещания для координаторов в муниципалитетах и методистов по вопросам организации диагностики и её проведения с соблюдением всех заявленных условий. В частности, подчеркивалось, что при выполнении диагностики запрещено использование телефона или выхода в интернет. Диагностика является результатом индивидуальной, а не коллективной работы.

Методисты на местах согласовали план проведения диагностики с тьюторами, затем ознакомились с демоверсиями оценочных материалов и с процедурой проведения.

Как показала практика, педагоги отнеслись к необходимости участия в диагностике без желания, впрочем, как и в любой оценочной процедуре. Методисты увидели у педагогов страх, боязнь перед прохождением диагностики и ее результатов. В одной из образовательных организаций не были соблюдены требования к проведению диагностики и учителя представили идентичные результаты.

Далее тьюторы, получив результаты диагностики, обрабатывали их.

Результат диагностики: большинство педагогов имеют низкий уровень по ключевым умениям формирования математической грамотности.

Поскольку диагностика проводилась в рамках апробации, то не возникло необходимости привлечения специалистов для её создания, впрочем, как и для формулирования запроса. А в реальной ситуации методистам необходимо понимать, каким образом они могут самостоятельно выявить дефициты, в чем заключается проблема у конкретного педагога, кого необходимо привлечь для организации диагностики затруднения. Участвующие в апробации методисты отметили свой низкий уровень компетенции в области организации диагностики профессиональных дефицитов педагогов (не владеют способами выявления дефицитов).

Проектировочный этап

На данном этапе составляется план личностного продвижения, оформляется индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ). ИОМ – это персональный путь реализации личностного потенциала субъекта в образовании. ИОМ обеспечивает обучаемому позицию субъекта выбора при проектировании и реализации программы с учетом его образовательных запросов, склонностей, интересов, способностей и познавательных возможностей.

Командам муниципалитетов было дано задание: выбрать совместно с тьюторантами ресурсы, которые могут быть полезны для формирования рекомендаций по составлению ИОМ и отправить их тьютору КК ИПК в формате «ресурс-ссылка-аннотация». Предполагалось активное участие тьюторантов по выявлению ресурсов, которые могут быть использованы, и активная позиция по выстраиванию ИОМ. Результат деятельности – формирование ресурсной карты для педагогов (с включением ресурсов Института, Министерство Просвещения РФ, МЦРКПО). Данный результат достигнут не был.

Тьюторами было проведено совещание по проектированию ИОМ для методистов. При проведении совещания использовались материалы семинара ККИПК для ММС 28–29.04.21. В свою очередь методисты консультировали педагогов в ОО по вопросам проектирования ИОМ.

Тьюторы предоставили следующий алгоритм по составлению ИОМ:

1. Выделите умения, которые у Вас сформированы на низком (0 баллов) или базовом (1 балл) уровне.

2. Если Вы не проходили повышение квалификации по направлению формирования математической грамотности, то Вам следует пройти обучение на треке «Математическая грамотность», начиная с 1 модуля.

3. Если обучение на Модуле 1 завершено, то выбираете обучение на Модуле 2. (Обучение на треке позволяет формировать в системе те умения, которые диагностировались у Вас.)

4. В блоке для самостоятельной работы Вы из перечня рекомендованных ресурсов в первую очередь выбираете те, которые позволят ликвидировать Ваши дефициты (проверяемые умения на базовом и низком уровне).

На уровне ОО был проведен анализ и отбор ресурсов для формирования ИОМ педагогов в соответствии с выявленными дефицитами. При выборе ресурсов предпочтение отдавалось тем, которые одновременно могут закрыть несколько дефицитов, не занимают большое количество времени, могут изучаться самостоятельно педагогом в свободном режиме. Учитывался временной ресурс и имеющийся опыт педагога. Были проведены совещания рабочей группы, где представлялся краткий обзор ресурсов.

Алгоритм анализа и отбора ресурсов:

1. Отобрать ресурсы, «закрывающие» максимальное количество дефицитов.

2. Оценить, сколько времени потребуется для работы с ресурсами в рамках ИОМ у педагога.

3. Обсудить с педагогом целесообразность включения того или иного ресурса.

Проектирование индивидуального образовательного маршрута характеризуется особой ролью педагога, который является субъектом данного процесса. При проектировании ИОМ педагог совместно с тьютором определяет его содержание, описывает профессиональные дефициты, ставит образовательные задачи, планирует мероприятия по реализации образовательных задач и указывает форму предъявления результата. На проектировочном этапе педагогам был дан самостоятельный выбор способов реализации своего образования и развития. Предполагалось принятие педагогами всей ответственности за качество собственного образования, за качество разработки и реализации ИОМ. Анализ работ показал дефициты педагогов по ключевым умениям формирования математической грамотности, после чего хотелось бы, чтобы от педагогов последовал запрос на устранение этих дефицитов, но мотивации к этому не было, так как запрос и актуальность поставленной задачи были заданы сверху.

Были выявлены следующие дефициты у методистов:

- недостаточный уровень компетенций в области картирования ресурсов для проектирования ИОМ педагогов;
- низкий уровень компетенций в области организации деятельности по проектированию ИОМ педагогов в ОО.

И методисты, и педагоги отмечали дефицит времени на просмотр ресурсов.

Реализационный этап

Этап первых проб.

Деятельность тьютора осуществляется в Технологии активного взаимодействия: консультации, разъяснения по интересующим тьюторанта вопросам. Индивидуальная образовательная программа состоит из двух частей: образовательной и практической/демонстрации профмастерства (представление прирастания профмастерства на практике). Самопрезентация тьюторанта обязательна: он осваивает приём и делится им с коллегами, например. Приветствуются любые активные формы.

Каждый раздел плана субъекты выполняют, представляя, что, зачем и в какой срок предстоит сделать, какие предполагаемые результаты ими будут получены. Тьюторант должен иметь представление о том, где, у кого, в какой момент и в какой форме он может получить информацию, помощь и поддержку по достижению цели. Основные процедуры этапа:

1. Тьюторская поддержка по созданию условий реализации ИОМ.
2. Проведение различных форм тьюторского взаимодействия субъектов сопровождения: консультации, тренинги и др.
3. Обеспечение принципа событийности в сопровождении.
4. При необходимости корректировка ИОМ.

Деятельность на уровне МОУО: информирование организаторов в ОО о мероприятиях для педагогов в рамках реализации их ИОМ, оперативное консультирование организаторов в ОО по вопросам реализации ИОМ.

Деятельность на уровне ОО: организация реализации ИОМ педагогов в срок. Проведение совещаний ШМО, где обсуждается изученный материал, спорные вопросы на понимание, выявляются проблемы при освоении темы. Решение организационных вопросов участия педагогов в мероприятиях в рамках реализации их ИОМ. Консультирование педагогов по вопросам реализации ИОМ.

Деятельность, направленная на нивелирование дефицитов, выявленных диагностикой:

1. Проведен семинар-тренинг по идентификации заданий, направленных на формирование математической грамотности (далее – МГ). Тьюиторанты выступали на семинаре с анализом УМК и/или адаптированными заданиями. Результат: сформировано умение тьюиторантов идентифицировать и конструировать задания на МГ. Методисты находились в позиции экспертов.

2. Проведен семинар-тренинг по методике и приемам работы с контекстными заданиями на формирование МГ.

Тьюиторанты выбрали/сконструировали задачу, направленную на формирование МГ; разработали к задаче систему заданий под конкретные умения; выявили, на отработку какого умения направлено задание. Выступили на семинаре с разработанной системой заданий. Методисты находились в позиции экспертов. Результат: освоено задачный инструментарий для формирования МГ учащихся и методические приемы обучения решению задач.

3. Команда проекта готовила материалы для участия в региональном конкурсе «Формирование математической грамотности: от теоретических знаний к реальным жизненным ситуациям» и принимала участие в этом конкурсе. Результат: сформировано умение тьюиторантов разрабатывать проект урока с использованием заданий на формирование МГ.

Текущая деятельность по реализации ИОМ: изучение теоретического материала, анализ УМК, конструирование задач по МГ; проектирование урока с использованием заданий, направленных на формирование МГ, участие в региональном конкурсе педагогов «Формирование математической грамотности: от теоретических знаний к реальным жизненным ситуациям», участие в семинарах.

Основные трудности: сложности в отслеживании своевременного выполнения деятельности, запланированной в ИОМ.

Рефлексивно-аналитический этап

Завершающий этап, связанный с анализом собственного осознания и продуктов деятельности. Здесь осуществляется осмысление полученного опыта, проводится анализ на соответствие результата первоначальному замыслу, определяются перспективы применения полученного результата в дальнейшей деятельности субъекта.

На данном этапе проводилась диагностика динамики освоения умений для формирования математической грамотности учащихся. Тьюиторанты проходили диагностику. Методисты изучали вопросы диагностических материалов для понимания их сути. В результате была выявлена положительная динамика умений педагогов по заданному направлению.

Основные вопросы для саморефлексии: «Чего удалось достичь? Какие затруднения возникли? Как преодолеть трудности?»

Самоанализ позволяет оценивать свои действия и происходящие события по продвижению к поставленной познавательной цели. Есть ли динамика? Достигнуты ли цели?

Завершающей точкой данного этапа является рефлексивно-аналитический онлайн-семинар с командой проекта, где команда проекта представляла анализ и рефлексию текущего этапа реализации ИОМ по каждому участнику.

Результативный этап

Этап связан с прогнозированием будущей деятельности. Используются технологии перспективной рефлексии. Какие пути дальнейшего совершенствования можно предусмотреть? Формирование замысла будущей деятельности и способов её реализации. На этом этапе разрабатываются рекомендации субъектам тьюторского действия.

Важно отметить, что алгоритм деятельности характеризуется цикличностью всех этапов, повторение которых зависит от ряда условий. Каждый цикл деятельности представляет собой завершённый этап и определяет дальнейшее направление, не всегда изначально запланированное.

На всех этапах апробации технологии тьюторского сопровождения проводилась рефлексия деятельности методистов МОУО и ОО, выделялись дефициты и проговаривались пути их нивелирования. Была выстроена четкая система взаимодействия методистов МОУО, методистов ОО и педагогов.

Хочется отметить положительный результат апробации технологии тьюторского сопровождения, несмотря на изначально отсутствие педагогического запроса.

Библиографический список

1. Антонов Н.В., Иванова О.А. Профессиональное развитие педагогов в условиях образовательной организации // Вестник НВГУ. 2019. № 1. С. 51–57.
2. Булахова З.Н. Секреты методической работы, или Подсказки методиста: метод. пособие. Минск: Зорны Верасок, 2017. 45 с.
3. Богданова О.В. Кластерный подход как условие развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров // Развитие региональных кластеров непрерывного образования педагогических кадров: материалы I Педагогического Форума Енисейской Сибири. г. Красноярск, 17–18 ноября 2022 г. Красноярск: Изд-во РИО ГОУ ВПО КГПУ им. В.П. Астафьева, 2023. С. 19–25.
4. Богданова О.В. Современные практики наставничества: от создания условий для адаптации молодого специалиста до формирования профессиональных компетенций педагога // Красноярское образование: вектор развития (специальный выпуск), Красноярск: КГУДПО КК ИПК и ПП РО, 2021. № 1 (4). С. 100–101.
5. Гилясина Е.В. Научно-методическое сопровождение инновационной работы в учреждениях образования // Сибирский учитель. 2015. № 1 (98). С. 52–55.
6. Гладкая Е.С. Технологии тьюторского сопровождения: учебное пособие. Е.С. Гладкая, З.И. Тюмасева. Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017. – 93 с.
7. Гнатышина Е.В., Белоусов А.О. Трансформация методической работы учителя в условиях цифровизации образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2019. № 2 (39). С. 47–52.
8. Давлятшина О.В. Сущность, структура и содержание научно-методического сопровождения в современных условиях развития общеобразовательной организации // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер.: Гуманитарные науки. 2017. № 3. С. 35–47.
9. Дадли П. Lesson Study: теория и практика применения. Астана, 2013. 44 с.

10. Даутова О.Б., Игнатьева Е.Ю. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс // Непрерывное образование. 2018. № 4 (26). С. 16–20.

11. Индивидуализация и тьюторское сопровождение как инновационный ресурс управленца для реализации системных измерений в образовательной организации: методические рекомендации по организации тьюторского сопровождения в образовательной организации//М-во образования Саратовской обл., ГАУ ДПО «Саратовский обл. ин-т развития образования», Каф. упр. образованием; авт.-сост.: Логинов Д.А. Саратов. Наука, 2014. 125 с.

12. Зубова Н.О. Методическое сопровождение процесса развития профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения ФГОС // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования: сб. науч. статей / под общ. ред. О.Б. Даутовой и др. СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2014. 310 с.

13. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000. 1085 с.

14. Кирдянкина С.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Хабаровск, 2011. 24 с.

15. Ковалева Т.М. Зачем нужна индивидуальная образовательная программа современному педагогу // Тенденции развития образования: кто и чему учит учителей: материалы XIII Международной научно-практической конференции. М.: Издательство Дело, 2017. С. 195–201.

16. Ковалева Т.М. О деятельности тьютора в современном образовательном учреждении// Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: материалы Всероссийского научно-методического семинара. М.: АПКиППРО, 2009. С. 83–94.

17. Ковалева Т.М. Новые задачи тьюторской практики: от потенциала к ресурсу / Т.М. Ковалева // Тьюторские практики в России. Сопровождение индивидуальных образовательных программ. Томск: РЦРО, 2009. С. 26–37.

18. Личностно-ресурсное картирование как средство работы тьютора. И не только...: коллективная монография / Т.М. Ковалева, Т.А. Климова, Л.И. Лазарева и др.; науч. ред. Т.М. Ковалева. М., 2018. 104 с.

19. Мартишина Н.В. Становление и развитие творческого потенциала педагога в системе непрерывного педагогического образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия «Педагогические науки». 2008. № 6 (30). С. 130–134.

20. Методические рекомендации по порядку и формам диагностики и профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (Распоряжение Правительства РФ от 27 августа 2021 г. № Р-201).

21. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта – МПСИ, 1998. 200 с.

22. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004. 320 с.

23. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. М.: Дело, 1994. 216 с.

24. Науменко Л.С., Яковлева Н.О. Тьюторское сопровождение педагогов в формировании готовности к работе с персональным профессиональным блоком // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. № 2 (39). С. 62–69.

25. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия: монография / под ред. М.Н. Певзнера, О.М. Зайченко. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2002. 316 с.

26. Никитина Л.А. Диагностика как способ и ресурс совершенствования методической организации урока // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2019. № 3 (200). С. 42–47.

27. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / РАН Институт русского языка им. В.В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999. 994 с.

28. Панова Н.В. Профессиональное развитие личности педагога // Вестник ТГПУ, 2012. №2 (117). С. 101–106.

29. Пискунова Е.В. Инновационные практики профессионального развития учителя современной школы // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования: сб. науч. статей / под общ. ред. О.Б. Даутовой, И.И. Соколовой. СПб.: ФГНУ ИПО-ОВ РАО, 2014. С. 39–44.

30. Поваренков Ю.П. Сопровождение профессионального развития личности / Ю.П. Поваренков, Н.А. Баранова, Е.Л. Бусыгина. // Академическая психология. 2016. № 2. С. 31–38.

31. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2011. 448 с.

32. Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Красноярского края (решение учебно-методического объединения общего образования Красноярского края от 09.06.2023 г.).

33. Профессия «Тьютор» / Т.М. Ковалева, Е.И. Кобыща, С.Ю., Попова и др. М.; Тверь: СФКОфис, 2012. 246 с.

34. Синягина Н.Ю., Синягин Ю.В., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации // Образование личности. 2018. № 2. С. 36–43.

35. Слостенин В.А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры // Управление современной школой. Завуч. 2009. №6. С. 79–95.

36. Степанова И.Ю., Никитенко Ю.А. Индивидуальная образовательная программа педагога и индивидуальный образовательный маршрут: в поисках личностного смысла // Современная дидактика и качество образования: новые возможности и ограничения в ситуации смены технологического уклада: материалы XIII Всероссийской научно-методической конференции / сост. А.Г. Хуриева. Красноярск, 2021. 174 с. С. 76–79.

37. Тарасов С.В. Научно-методическое обеспечение образовательного процесса: понятие и содержание // Научно-методическое обеспечение образовательного процесса: уч.-метод. пособие для преподав. и студ. пед. вузов / под ред. С.В. Тарасова. СПб.: Сфера, 1998. С. 4–16.

38. Тарханова И.Ю. Анализ образовательных установок взрослых // Психология образования в поликультурном пространстве. 2014. Вып. 26. Т. 2. С. 78–83.

39. Тьюторство как новая профессия в образовании: сб. метод. материалов / под ред. Н.В. Мухи, А.Г. Рязановой. Томск, 2002.

40. Усольцева И.В. Совершенствование методической компетентности педагогов общеобразовательных организаций в период введения новых Стандартов: автореф. дис. ... кан. пед. наук: 13.00.08. Йошкар-Ола, 2016. 24 с.

41. Ушаков К.М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет. М.: Сентябрь, 2017. 160 с.

42. Фруммин И.Д., Добрякова М.С., Баранников К.А., Реморенко И.М. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования // Современная аналитика образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. № 2 (19). 28 с.

43. Харавинина Л.Н. Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога: автореф. дис. ... кан. пед. наук: 13.00.08. Ярославль, 2011. 26 с.

44. Чередилина М.Ю. Механизмы развития профессиональной тьюторской деятельности: попытка систематизации // Тенденции развития образования: кто и как использует и оценивает образовательные стандарты материалы XIV ежегодной Международной научно-практической конференции. М.: Издательство Дело, 2018. С. 135–141.

45. Чернявская А.П. Психологические предпосылки формирования партнерской позиции педагога как основа эффективной профессиональной деятельности // Ярославский педагогический вестник. 2012. Т. 2. № 1. С. 274–279.

46. Земскова Т.Г. Рекомендации по составлению индивидуального образовательного маршрута. URL: <https://infourok.ru/primery-individualnyh-obrazovatelnyh-marshrutov-pedagoga-metodicheskie-rekomendacii-po-sostavleniyu-individualnogo-marshruta-4367923.html> (дата обращения: 13.09.2023).

47. Содержание и формы тьюторского сопровождения. URL: <https://www.prodlenka.org/konferencii/socialnyj-pedagog-tjutor/soderzhanie-i-formy-tjutorskogo-soprovozhdenija-> (дата обращения: 15.09.2023).

48. Малина М.В. Мониторинг профессиональных затруднений педагога. URL: <https://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskie-nauki/library/2019/11/17/monitoring-professionalnyh-zatrudneniy-pedagogov> (дата обращения: 15.09.2023).

49. Тьюторил как основная форма взаимодействия. URL: <https://nsportal.ru/blog/shkola/obshcheshkolnaya-tematika/all/2016/02/07/tyutorial-kak-osnovnaya-forma-vzaimodeystviya> (дата обращения: 16.09.2023).

50. Ринчинова С.Ф. Методические рекомендации педагога по составлению индивидуальных образовательных маршрутов. URL: <https://multiurok.ru/files/metodicheskie-rekomendatsii-pedagogam-po-sostavl-1.html> (дата обращения: 18.09.2023).

Приложения

Приложение 1. План совместных мероприятий по апробации технологий методической работы

Цель: обеспечение апробации по внедрению современных технологий методической работы в условиях муниципальной системы образования.

Планируемые результаты:

1. Организована совместная деятельность команды Института и муниципалитета по апробации современных технологий методической работы.
2. Осуществлен отбор современных технологий методической работы в условиях муниципалитета, направленных на достижение новых образовательных результатов обучающихся.
3. Повышен уровень методической компетенции команд муниципалитета – участников апробации.
4. Организована деятельность муниципальных ресурсных методических площадок по тиражированию опыта.

Этапы апробации:

1. Организационно-подготовительный этап.
2. Диагностико-рефлексивный этап.
3. Деятельностно-апробационный этап.
4. Результативно-аналитический этап.

Форматный режим апробации: ПОС (далее – профессиональное обучающееся сообщество).

Участники: команда Института (руководитель, тьюторы), команда муниципалитета (руководитель (методист ММС), замдиректора ОО, педагоги).

Сроки апробации (реализации плана): апрель 2021–июнь 2022.

Этапы апробации	Основные мероприятия, действия	Сроки	Ответственные	Участники
1. Организационно-подготовительный этап	Планирование работы по апробации современных технологий методической работы с представителями команд-победителей конкурса	28.04. 2021	Богданова О.В.	Команды муниципалитетов-победителей конкурса
	Установочный вебинар «Содержание и организация совместных мероприятий по апробации технологий методической работы в 2021 году»	19.05.2021	Богданова О.В., команда Института	Команды муниципалитетов-участников апробации
	Согласование плана работы команды муниципалитета и тьюторами	Июнь 2021	Богданова О.В., команда Института	Команды муниципалитетов-участников апробации
2. Диагностически-рефлексивный этап	Разработка диагностического инструментария по выявлению уровня владения современными технологиями методической работы членов команды-муниципалитетов	Июнь-август 2021	Богданова О.В.	Команды муниципалитетов-участников апробации (методист ММС, заместители руководителей ОО)
	Запуск диагностики и анализ результатов по выявлению уровня владения современными технологиями методической работы членов команды-муниципалитетов	Сентябрь 2021	Богданова О.В.	Команды муниципалитетов-участников апробации (методист ММС, заместители руководителей ОО)

3. Деятельно-апробационный этап	Вебинар «Организация деятельности команды муниципалитета по апробации технологий методической работы»	Сентябрь 2021	Богданова О.В., команда Института	Команды муниципалитетов-участников апробации
	Совместные мероприятия по апробации в ОО: <ul style="list-style-type: none"> • семинары-практикумы по освоению технологии методического сопровождения; • посещение уроков и анализ практики педагогической деятельности; • корригирование; • рефлексия; • составление аналитических записок 	Сентябрь–ноябрь 2021	Команда Института	Команды муниципалитетов-участников апробации (методист ММС, заместители руководителей ОО)
4. Результатыивно-аналитический этап	Запуск (формирующей) диагностики и анализ результатов	Декабрь 2021	Богданова О.В.	Команды муниципалитетов-участников апробации (методист ММС, заместители руководителей ОО)
	Семинар «Промежуточные итоги апробации современных технологий методической работы в муниципалитете»	Декабрь 2021	Богданова О.В., команда Института	Команды муниципалитетов-участников апробации

Приложение 2. План апробации технологии методического сопровождения (технология: Lesson Study)

Цель: Освоение технологии методического сопровождения Lesson Study в условиях организации образовательного процесса на уроках в начальной школе.

Формат: Профессиональное обучающееся сообщество Lesson Study (LS).

Территория: г. Дудинка, ТМКОУ «ДСШ № 7».

	ФИО	Должность
1	Богданова Ольга Владимировна	Тьютор, старший преподаватель, Центр развития профессиональных компетенций руководителей и системных изменений в образовании, КК ИПК
2	Леонтьева Маргарита Анатольевна	Куратор, методист ТМКУ «Информационный методический центр»

Этапы апробации	Мероприятия	Деятельность тьютора	Деятельность команды муниципалитета	Сроки (даты)	Ожидаемый результат от общей деятельности
Сентябрь 2021					
1. Теоретическое осмысление и освоение технологии	Установочный вебинар для муниципальной команды «Организация работы муниципальной команды в режиме апробации. Технология Lesson Study: целевые установки и содержательный аспект»	Изучение документов, характеризующих деятельность СОШ №7 (начальная школа). Организация и проведение вебинара; подготовка теоретических материалов для предварительного ознакомления с технологией	Участие в вебинаре; осмысление задач и представлений	14.09.21	Подготовка к этапу освоения технологии, согласование сроков реализации апробационных мероприятий

	Самостоятельная работа	Консультации, подбор литературы	Педагоги: ознакомление с литературой. Методисты: изучение материалов; консультации педагогов	в течение месяца	Сформированы представления о технологии
	Семинар онлайн «Lesson Study: от этапов к результатам» Первичное заседание ПОС LS для определения необходимого совершенствования компетенций педагога в ОП	Организация и проведение семинара	<ul style="list-style-type: none"> Осмысление этапности и задачи каждого этапа Выполнение домашнего задания 	30.09.21	Сформированы представления об этапах технологии. Очерчена зона дефицитности педагогов

Октябрь 2021

2. Практическое освоение технологии (пробы)	Очная профессиональная проба команды (на базе ДСШ № 7)	Разработка материалов для профессиональной пробы команды по освоению технологии	Осуществление профессиональной пробы с фиксацией результата на каждом этапе	II неделя октября	Практическое освоение технологии
	Самостоятельная работа	Консультации команды	Осуществление профессиональной пробы с фиксацией результата на каждом этапе	в течение месяца	Закрепление этапов освоения технологии

	Рефлексивный семинар по итогам профессиональных проб (онлайн)	Организация и проведение семинара. Разработка форматов для рефлексии	<ul style="list-style-type: none"> • Фиксация коррекционных действий по итогам рефлексии. • Рефлексия методистов команды по итогам снятия способов работы с технологией 	29.10.21	Планирование апробации с учетом разрешения выявленных затруднений
Ноябрь 2021					
3. Апробация технологии в образовательном процессе	Самостоятельная работа	Консультации, анализ видео, составление рекомендаций для методистов	Организация методистами 2 циклов Lesson Study с анализом результатов. Проведение не менее 2-х циклов Lesson Study	в течение месяца	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение подхода в практику преподавания педагогами • Практическое присвоение технологии методистами
	Рефлексивный семинар по итогам апробации (онлайн)	Организация и проведение семинара	Участие в семинаре, рефлексия по итогам внедрения	26.11.21	Материал для аналитики
Декабрь 2021					
4. Подведение итогов апробации	Подготовка аналитической записки по итогам апробации	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка формата аналитической записки. • Составление общей аналитической записки 	Составление аналитической записки методистами	до 15.12.21	Аналитическая записка по промежуточным итогам апробации

Приложение 3. Протоколы наблюдений и анализа учебного занятия в технологии Lesson Study (первый цикл)

Фиксация итогов занятия по результатам обсуждения

Предмет: русский язык. **Тема:** «Родственные слова», **класс** 2 «Б».

Критерии	Исследуемый ученик А (высокий уровень)	Исследуемый ученик В (средний уровень)	Исследуемый ученик С (низкий уровень)
Какого прогресса достиг каждый из учащихся? Был ли он оптимальным? Какие результаты показывают другие учащиеся в представляемых ими группах?	Для Ученика А групповая форма работы не была полезна. Весь урок он выполнял все, что говорит учитель. В группе внимательно выслушал все правила, вроде бы их понял, но лидерских качеств не проявил. В группе был простым исполнителем, выполнял то, что ему говорили другие ребята или просто сидел. Группа со своим заданием справилась, но работали в основном по своим догадкам, а также с помощью учителя. Лидерские качества проявила другая ученица. Докладчик был слаб	Ученица В , преодолев свои страхи, защитила проект своей группы перед аудиторией. Пусть небольшой, но все же успех придал ей некоторую уверенность в своих силах. В деятельности учащейся чувствовалось желание достичь большего	Ученику С досталась роль «оформителя». К составу группы он отнесся спокойно (кроме него, в группе остальные были – девочки). Роль ему нравится. Помогает другим: дал ручку, достал свой клей, который клеил лучше. Во время выполнения своих обязанностей старался клеить очень аккуратно. Когда пришла очередь включить в работу девочки-«секретаря», Ученик С сказал ей: «Ты будешь писать, только красиво». Следил за исполнением поручений другими ребятами, своевременно напоминал о выполнении очередных заданий

<p>Как помогал или мешал внедряемый метод (возможно, то и другое)? Какие были неожиданности?</p>	<p>Роль «руководителя» не помогла Ученику А проявить лидерские качества</p>	<p>Ученица В оказалась в ситуации, когда ей пришлось выступить с защитой проекта перед классом. Внедряемый метод помог ей переступить через свою боязнь публичного выступления. Неожиданно учащаяся проявила лидерские качества в работе группы</p>	<p>Ответы на вопросы интервью показали, что Ученику С понравилась такая форма работы – ему понравилось работать не просто в группе, а работать вместе. Ученику С групповая форма работы помогла проявить такие качества, как ответственность за выполнение работы группы, аккуратность при выполнении своей работы. Он не отвлекался в течение урока, а был сосредоточен на работе. Можно сделать вывод, что Ученику С понравилась работать в группе, он принимал активное участие в деятельности</p>
<p>Какой аспект(-ы) метода обучения нуждается в последующем корректировании для повышения результатов каждого?</p>	<p>Более подробно проговорить ребятам правила групповой работы, вывести их на слайд.</p>	<p>При обсуждении урока рекомендовать учителю более тщательную подготовку учащейся к публичному выступлению, т.к. у девочки слабо развита речь (вводить карточки-помощники, слова для справок, некий алгоритм и т.п.)</p>	<p>Более четко проговаривать для ребят суть их ролей</p>

Что мы должны постараться сделать в следующий раз?	Более подробно объяснить детям суть роли каждого. Возможно, подбо- рять таких участ- ников группы, что- бы Ученику А пришлось самому что-либо делать	Настроить учителя на более четкую организацию рабо- ты детей в группах, усилить его вни- мание за соблюде- нием детьми пра- вил работы в груп- пе, за выполнени- ем именно своих функций	При планировании урока выделить время на работу групп в соответ- ствии с объёмом задания (на дан- ном уроке не все успели)
Ф.И.О	Лукина О.Н.	Садовская С.Ф.	Бородина Е.В.
Дата	12.10.2021 г.	12.10.2021 г.	12.10.2021 г.

Схема планирования, наблюдения и обсуждения урока

Предмет: русский язык. **Тема:** «Родственные слова», **класс** 2 «Б».

Приоритет обучения групповой метод обучения.

Учитель: Тэседо И.В., наблюдатель: Бородина Е.В.

Какова цель обучения на данном Lesson Study? Образовательная: формировать представления о родственных словах, их отличительных признаках. Развивающая: развивать общеучебные действия: совершенствование мыслительных операций; развитие монологической и диалогической речи, вопросно-ответной формы; осу- ществление самоконтроля и самооценки. Воспитывающая: воспитывать чувства ответственности, личной причастности к общему делу. Разработка какой методики обучения является целью данного урока? <i>Группо- вой метод обучения.</i>	
Текущие достиже- ния и критерии успеха опишите (в рамках конкретных аспектов результата, которые Вы ожидаете от учеников по окон- чании урока)	Исследуемый ученик С (низкий уровень) Критерии успеха для данной фокусной группы

Этап серии уроков	Какие действия Вы ожидаете от ученика	Как он (она) действует в результате	Примеры/вопросы
<p>I. Мотивация к учебной деятельности (1 мин) Цели: проверка готовности обучающихся, их настрой на работу.</p>	<p>Ученик С не будет сопротивляться составу группы. Подготовится к работе</p>	<p>Спокойно воспринял свою роль «оформителя» и группу, в которой оказался</p>	
<p>II. Минутка чистописания (2 мин)</p>			
<p>III. Формулирование темы урока, постановка цели (7 мин) Цели: подведение детей к формулированию темы и постановке задач урока. Составление плана работы. 1. Актуализация знаний. Словарная работа (письмо с комментированием). 2. Подведение к определению границ знаний и незнаний, осознанию проблемы, к определению темы, целей и задач урока</p>	<p>Ученик С будет работать в тетради, стараясь не отставать от других участников группы</p>		
<p>Физминутка (1 мин) IV. Изучение нового (работа в группах) (20 мин) Цели: выявление обучающихся новыми знаниями, развитие умения находить ответы на проблемные вопросы, подведение детей к самостоятельному выводу способа действия с информацией.</p>	<p>Цель: удерживать роль, которая ему присвоена. Ему будет нравиться роль. Выполняет поручение в группе, слушает других участников группы. Он будет внимательно наблюдать за работой ребят в группе. Правильно</p>	<p>Выполняет поручение в группе, слушает других участников. Роль ему нравится. Помогает другим ребятам: дает ручку, свой клей. Свою роль – приклеить картинки выполняет очень</p>	

<p>1. Объяснение значения роли. 2. Знакомство с правилами работы в группе. 3. Знакомство с планом работы. 4. Работа в группах по плану. 5. Выявление признаков родственных слов. 6. Определение вывода. 7. Подготовка к выступлению. 8. Выступление</p>	<p>и аккуратно выполняет свое задание: приклеит соответствующую картинку рядом со словом</p>	<p>аккуратно. При этом говорит «секретарю»: «Ты будешь писать, только красиво». Ученик С следит за исполнением ролей другими участниками группы, напоминает о своевременном выполнении заданий</p>	
<p>V. Закрепление нового материала (10 мин) Цель: освоение способа действия с полученными знаниями в практической деятельности. Умение организовать выявление типов заданий, где используется новый способ действия. 1. Чтение вывода в учебнике. 2. Выполнение упражнения. 3. Проверка</p>			
<p>VI. Рефлексия учебной деятельности на уроке (3 мин) Цели: соотнесение поставленных задач с достигнутым результатом, фиксация нового знания, постановка дальнейших целей. 1. Выявление отличительных признаков родственных слов.</p>	<p>Будет с интересом работать по карточке, осознанно ответит на вопросы интервью</p>	<p>Во время интервью Ученику С были заданы вопросы: 1.Что тебе больше всего понравилось на уроке? • работать в группе; • моя роль; • узнавать но-</p>	

<p>2. Выявление освоения учебного материала. 3. Соотнесение поставленных целей с достигнутыми. 4. Анкетирование</p>		<p>вое. 2. Нравится ли тебе работать в группе? • да; • нет. 3. Чему ты научился? • находить родственные слова; • работать вместе; • делать общие выводы</p>	
<p>VII. Домашнее задание (1 мин) Разъяснение домашнего задания</p>			
<p>Предварительные идеи</p>	<p>Ответы на вопросы интервью показали, что Ученику С понравилась данная форма работы – понравилось работать не просто в группе, а <i>работать вместе</i>. Ученику С групповая форма работы помогла проявить такие качества, как ответственность за выполнение работы группы, аккуратность при выполнении своей работы. Он не отвлекался в течение урока, а был сосредоточен на работе</p>		

Приложение 4. Протоколы наблюдений и анализа учебного занятия в технологии Lesson Study (второй цикл)

Фиксация итогов занятия по результатам обсуждения

Предмет: русский язык. **Тема:** «Суффикс как значимая часть слова. Алгоритм выделения в слове суффикса», **класс** 3 «А».

Критерии	Исследуемый ученик А (высокий уровень)	Исследуемый ученик В (средний уровень)	Исследуемый ученик С (низкий уровень)
Какого прогресса достиг каждый из учащихся? Был ли он оптимальным? Какие результаты показывают другие учащиеся в представляемых ими группах?	<p>Ученица А на протяжении всего урока активна и заинтересована деятельностью. Охотно выполняет задание учителя.</p> <p>На вопросы учителя отвечает быстро, и не задумываясь, что приводит к затруднениям в пояснении ответа.</p> <p>Ученица А при любой возможности отвлекается на посторонние предметы, однако это не мешает ей улавливать суть происходящего на уроке. В сравнении с Ученицей А, другие учащиеся менее активны</p>	<p>Ученица В в течение всего урока внимательна, сосредоточена, но отвечает, только если уверена в ответе.</p> <p>Ученица В обладает хорошим интеллектуальным потенциалом, думающая, ей нравится учиться и получать знания. Это подтверждают ее ответы на вопросы во время интервью.</p> <p>Ученица В работала, поднимала руку, отвечала, но если бы не опасалась ошибки, то была бы активнее</p>	<p>Ученик С показал себя как ученик, умеющий слушать и слышать учителя, следовать его указаниям и выполнять инструкции.</p> <p>Ученик С проявил активность и заинтересованность в процессе учебной деятельности, постоянно поднимал руку. Задал вопрос учителю: «Что такое сирень?» Ответил на вопрос, как найти окончание. Определял суффикс в слове. Оценивал себя по ходу выполнения заданий. Подвёл итоговую оценку своей деятельности</p>

<p>Как помогал или мешал в ходе урока внедряемый метод (возможно, то и другое)? Какие были неожиданности?</p>	<p>Метод самооценки помогал Ученице А сконцентрировать внимание на собственной деятельности. Ученица А адекватно оценивает собственную деятельность на уроке, знания и умения</p>	<p>В конце урока (при подсчете баллов исправила во втором пункте 2 балла на 3). На мой вопрос: «Почему так сделала?» – Ученица В ответила, что не сразу поняла и тему, и цель урока. Критично подошла к самооценке, не просто прибавила себе 1 балл за второе задание в конце урока, но и смогла объяснить свое решение</p>	<p>Анализ наблюдения выявил способность Ученика С сосредотачиваться, удерживать цель работы, находить способы действий и пути решения, следовать указаниям учителя и умение анализировать свою деятельность для её оценивания. Ожидания низкой познавательной активности и повышенной самооценки не оправдались. Ученик С умеет оценить свою деятельность, опираясь на её результаты</p>
<p>Какой аспект(-ы) метода обучения нуждается в последующем корректировании для повышения результатов каждого?</p>	<p>У Ученицы А нет проблем в оценке собственной деятельности, однако не во всех используемых методах можно наглядно это увидеть. Вероятно, в дальнейшей работе следует подкорректировать работу так, чтобы было больше заданий, на основе которых можно наглядно оценить работу ученицы</p>	<p>Чтобы мотивировать всех учащихся ввести дополнительные баллы за активность на уроке</p>	<p>Данный метод самооценки положительно повлиял на познавательную активность Ученика С, его личную заинтересованность в работе</p>

Что мы должны постараться сделать в следующий раз?	Следуя из наблюдений за Ученицей А , можно предположить, что девочка гиперактивна, и объём заданий для неё может быть больше. В дальнейшем необходимо постараться акцентировать внимание на каждом обучающемся и при необходимости подготовить для некоторых детей дополнительные задания	В лист самооценки добавить колонку «Оценка учителя», чтобы учащиеся понимали, что их оценка может быть скорректирована	Возможно, данный метод следует продолжать применять для осознания учеником важности обучения, для активизации познавательной деятельности и учебной мотивации
Ф.И.О	Иголина Е. В.	Бородина Е.В.	Тэседо И.В.
Дата	25.11.2021 г.	25.11.2021 г.	25.11.2021 г.

Схема планирования, наблюдения и обсуждения урока

Предмет: русский язык.

Тема: «Суффикс как значимая часть слова. Алгоритм выделения в слове суффикса».

Класс 3 «А».

Приоритет обучения: формы и приемы самооценки на уроке.

Учитель: Садовская С.Ф.

Наблюдатель: Иголина Е. В.

Цели обучения на данном Lesson Study:

Образовательные:

- расширить знания учащихся о составе слова, ввести понятие «суффикс»;
- познакомить со способом выделения суффикса в слове.

Развивающие:

- способствовать овладению навыком работы с учебной информацией, умением самостоятельно формулировать выводы на основе наблюдений;
- развивать навыки самоконтроля и самооценки.

Воспитательные:

- воспитывать ответственность за результаты учебного труда, понимание его значимости;

<ul style="list-style-type: none"> воспитание интереса к предмету. <p>Разработка методики обучения, являющаяся целью данного урока:</p> <ul style="list-style-type: none"> приемы самооценки на уроке 			
<p>Текущие достижения и критерии успеха (опишите результаты в рамках конкретных аспектов, которые Вы ожидаете от учеников по окончании урока)</p>	<p>Исследуемый ученик А (высокий уровень)</p> <p>Критерии успеха для данной фокусной группы</p>		
<p>Этап серии уроков</p>	<p>Какие действия Вы ожидаете от ученика</p>	<p>Как он (она) действует в результате</p>	<p>Примеры/вопросы</p>
<p>Организационный этап (3 минуты) Позитивный настрой на работу. Самооценка эмоционального состояния каждого учащегося с помощью выбранного фразеологизма (из предложенного списка)</p>	<p>Ученик А внимательно слушает вопрос учителя, активно отвечает на вопросы учителя</p>	<p>Ученик А активно отвечает на поставленные вопросы, однако не в полной мере вникает в суть вопроса</p>	
<p>Минутка чистописания (4 минуты) Работа со словарными словами на тему «Птицы»</p>			
<p>Этап актуализации знаний (5 минут) Знакомство с алгоритмом заполнения Листа самоконтроля в течение всего урока. Мозговая разминка (быстрые ответы учащихся на вопросы по уже изученным темам). Самооценка (приём «Лист самоконтроля»)</p>	<p>Ученик А внимательно рассматривает все критерии оценочного листа. Быстро отвечает на вопросы мозговой разминки</p>	<p>Ученик А не вдаётся в подробности листа самоконтроля. Быстро, не задумываясь, отвечает на вопросы мозговой разминки</p>	

<p>Этап формулирования темы урока. Целеполагание (7 минут) Через разбор однокоренных слов (выделение только известных частей слова) дети приходят к фиксации темы и цели урока</p>			
<p>Подвижная физминутка (2 минуты)</p>			
<p>Этап первичного усвоения новых знаний и способов действий (10 минут) Наблюдение за частями слова (их местоположение в слове, лексическое значение). Дети обобщают полученные знания о суффиксе. Самооценка (приём «Лист самоконтроля»)</p>	<p>Ученик А адекватно оценивает собственные знания о суффиксе в листе самоконтроля</p>	<p>Ученик А без затруднений, адекватно оценивает собственные знания о суффиксе в листе самоконтроля</p>	
<p>Этап первичной проверки понимания изученного (4 минуты) Проведение теста. Проверка по предъявленным правильным ответам. Самооценка (прием «Лист самоконтроля») Самостоятельное выведение правила «Что такое суффикс»</p>			

<p>Этап закрепления (7 минут) Работа по учебнику (выполнение упражнения). Выведение алгоритма нахождения в слове суффикса. Самооценка (приём «Ладочки»).</p> <p>Задание на дом</p>	<p>Ученик А без затруднений работает с заданием из учебника, самостоятельно выводит алгоритм нахождения в слове суффикса. Адекватно оценивает собственную деятельность, используя приём «Ладочки»</p>	<p>Ученик А без затруднений работает с заданием из учебника, самостоятельно выводит алгоритм нахождения в слове суффикса. Адекватно оценивает собственную деятельность, используя приём «Ладочки»</p>	
<p>Этап рефлексии (3 минуты) Подведение итогов урока. Что узнали, чему научились. Самооценка (прием «Лист самоконтроля»). Итоговый подсчет баллов. Самооценка (прием «Что же я за птица?»)</p>	<p>Ученик А заполняет лист самоконтроля, адекватно оценивая собственную деятельность на уроке</p>	<p>Ученик А без затруднений заполняет лист самоконтроля, адекватно оценивая собственную деятельность на уроке</p>	
<p>Что учащиеся смогли сделать? (Какого прогресса они достигли, и каковы тому подтверждения?)</p>			
<p>Предварительные идеи</p>	<p>На некоторых этапах урока Ученик А отвлекался на посторонние предметы. Возможно, на следующем уроке следует использовать для этого ученика дополнительные задания</p>		

Приложение 5. Протоколы наблюдений и анализа учебного занятия в технологии Lesson Study (третий цикл)

Фиксация итогов занятия по результатам обсуждения

Предмет: окружающий мир. **Тема:** «Растениеводство», класс 3 «А».

Критерии	Исследуемый ученик А (высокий уровень)	Исследуемый ученик В (средний уровень)	Исследуемый ученик С (низкий уровень)
Какого прогресса достиг каждый из учащихся? Был ли он оптимальным? Какие результаты показывают другие учащиеся в представляемых ими группах?	У Ученицы А продолжает формироваться естественно-научная грамотность. Ученица А активно участвует в обсуждениях и диалогах, хорошо определяет растения	На протяжении всего урока Ученица В проявляла активность, поднимала руку. Ответила на вопрос: «Где выращивают культурные растения?» Работала в паре. Понимала и удерживала цель работы, обсуждала задания в работе в паре, находила пути решения задач по достижению цели. В ситуации затруднения обратилась к педагогу с вопросом. Ученица В владеет коммуникативными навыками: выслушивает товарища, предлагает свои варианты решения проблемы, приходит с ним к общему выводу. В тестировании обучающаяся совершила ошибку в одном задании. Обучающаяся адекватно оценила свою деятельность	Ученику С с трудом даются устные высказывания из-за проблем с развитием речи и звукопроизношением. Прогресс Ученика С состоял в том, что на уроке он пытался отвечать на вопросы и активно работать на каждом этапе

<p>Как помогал или мешал внедряемый метод (возможно, то и другое)? Какие были неожиданности?</p>	<p>Внедряемый метод положительно сказывается на Ученице А. Она участвовала в каждом этапе урока, наличие наблюдателя в классе ее не смущало. Неожиданностей не было, Ученица А ведет себя спокойно, как обычно</p>	<p>Применяемые методы и приёмы способствовали познавательной активности и личной заинтересованности Ученицы В в освоении новых знаний. Просмотр демонстрационного материала отвлек обучающуюся от дальнейшей работы. Ученица В не слушала рассказ учителя о профессиях, не участвовала в беседе</p>	<p>Ученик С имел возможность показать свои знания, т.к. работал по дифференцированным карточкам. Индивидуальный подход помог ему поверить в свои силы</p>
<p>Какой аспект(-ы) метода обучения нуждается в последующем корректировании для повышения результатов каждого?</p>	<p>Находить применение дифференциации на уроках</p>	<p>Для достижения поставленной цели необходимо учитывать личностные и возрастные особенности ученика, особенности восприятия и внимания младших школьников, особенности переключения внимания с одного вида деятельности на другой</p>	<p>При работе в парах Ученику С обязательно нужно иметь рядом более сильного напарника, который помог бы ему в размышлениях, ответах и высказываниях. Необходимо, чтобы ребенок укреплялся в своих силах</p>
<p>Что должно учесть на следующем этапе?</p>	<p>Попытаться найти наиболее оптимальные формы и методы работы для детей с разной возможностями</p>	<p>В целях удержания внимания и познавательной деятельности, возможно, исключать отвлекающие моменты, чётко давая команды</p>	<p>Предоставить возможность именно этому ученику высказаться по вопросу полным ответом. Причем следует это сделать через наводящие вопросы и помощь в подборе слов для высказывания</p>
<p>Ф.И.О Дата</p>	<p>Лукина О.Н. 15.03.2022 г.</p>	<p>Тэседо И.В. 15.03.2022 г.</p>	<p>Садовская С.Ф. 15.03.2022 г.</p>

Схема планирования, наблюдения и обсуждения урока

Предмет: окружающий мир.

Тема: «Растениеводство».

Класс: 3 «А».

Приоритет обучения: формирование естественно-научной грамотности.

Учитель: Игониная Е. В.

Наблюдатель: Тэседо И.В.

<p>Цели обучения на данном Lesson Study: Образовательные: познакомиться с одной из отраслей сельского хозяйства – растениеводством, научиться различать культурные растения. Развивающие: способствовать овладению навыком работы с учебной информацией, умением самостоятельно формулировать цель и выводы. Воспитательные: воспитывать бережное отношение к растениям, продуктам питания. Разработка методики обучения, являющаяся целью данного урока: формирование естественно-научной грамотности.</p>			
<p>Текущие достижения и критерии успеха (опишите результаты в рамках конкретных аспектов, которые Вы ожидаете от учеников по окончании урока)</p>	<p>Исследуемый ученик В (средний уровень) Критерии успеха для данной фокусной группы</p>		
<p>Этап серии уроков</p>	<p>Какие действия Вы ожидаете от ученика</p>	<p>Как он (она) действует в результате</p>	<p>Примеры/вопросы</p>
<p>Организационный этап (3 мин) Проверка готовности к уроку. Позитивный настрой на работу (через стихотворную форму). Беседа о значении фразы «Люди тянутся к знаниям, как растение к солнцу»</p>	<p>Позитивно настроена на работу. Участвует в беседе по выявлению аналогии значения солнца для жизни растения и получение (значение) знаний для человека</p>	<p>Ученица В внимательно слушает учителя. Принимает учебную задачу. Поднимает руку</p>	

<p>Актуализация знаний (5 мин) Применение приёма «Волшебная коробка» при введении учащихся в новую тему</p>	<p>Проявляет познавательный интерес и активность</p>	<p>Ученица В проявляет познавательный интерес. Внимательно слушает учителя и рассматривает представленные демонстрационные материалы. Поднимает руку</p>	
<p>Мотивация к учебной деятельности учащихся (3 мин)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определение темы. • Постановка цели по принципу «закончи фразу». • Выделение задач (Что такое растениеводство? О каких растениях будем говорить на уроке? На какие группы разделим растения? Кто работает с растениями?) 	<p>Участвует в определении темы и постановке цели урока, в выделении задач</p>	<p>Ученица В внимательно слушает. Поднимает руку</p>	
<p>Этап первичного усвоения новых знаний (20 мин) Парная работа с карточками</p>	<p>Работает в паре. Принимает активное участие в работе. Принимает и удерживает учебную цель в течение работы. Проявляет коммуникативные навыки. Слушает товарища, высказывает свою точку зрения</p>	<p>Ученица В занимает активную позицию. Задаёт вопросы товарищу. Проявляет познавательную активность</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Что такое внутри зерна?

Физминутка (2 мин)			
Выделение общих признаков. Рассказ из истории. Работа с учебником и видеоматериалы	Ученица В принимает поставленную задачу. Внимательно слушает. Выделяет признаки культурных растений	Ученица В принимает поставленную задачу. Ответила на вопрос, где выращивают культурные растения? Во время рассказа учителя отвлеклась на демонстрационный материал. Не слушала учителя. Не принимала участие в беседе	Культурные растения выращивают в поле
Этап закрепления полученных знаний (7 мин) Игра «Культурное растение или нет?» Карточка с тестом. Резерв (учебник № 2)	Ученица В принимает активное участие в игре. Работает с тестом. Адекватно оценила свою работу	Ученица В принимает активное участие в игре. Работает с тестом. Адекватно оценила свою работу	Из 5-ти вопросов допустила ошибку в одном задании, связанную с тем, что не слушала рассказ учителя. Не могла определить, к какой культуре относится клевер
Рефлексия (3 мин) Подведение итогов урока. Оценка метода «Грядка овощей». Домашнее задание (2 мин)	Подводит итог урока. Адекватно оценивает свою работу	Ученица В подводит итог урока. Адекватно оценила свою деятельность	
Что учащиеся смогли выполнить? (какого прогресса они достигли, и каковы тому подтверждения?)	Ученица В принимала активное участие в процессе урока. Поставленной учебной цели достигла и задачи по её достижению выполнила		
Предварительные идеи	Урок построен в интересной, познавательной форме, насыщен многообразным познавательным и демонстрационным материалом, способствующим умственной деятельности обучающихся. Созданы проблемные ситуации для активизации учебной деятельности учеников. Обучающиеся находились в постоянном поиске верного решения учебных задач для открытия новых знаний		

Электронно учебное издание

Богданова Ольга Владимировна

**Современные технологии методического сопровождения
педагога: опыт апробации и рекомендации**

Учебно-методическое пособие

Редактор: *Н.М. Минова*

Верстка: *М.А. Мамедов*

Подписано к публикации 24.12.2023

Подготовлено к публикации научно-методическим отделом
Красноярского краевого института повышения квалификации
и профессиональной переподготовки работников образования

660049, Россия,
г. Красноярск, пр. Мира, 76
Красноярский край ИПКРО
Тел. 8(391) 206-99-19 (114)