



«Тәжірибедегі рефлексия» жалпы білім беретін мектептердегі педагогика кадрларының кәсіби даму бағдарламасы бойынша мектеп тренерлерін оқыту бағдарламасы

ТРЕНЕРГЕ АРНАЛҒАН НҰСҚАУЛЫҚ

Баспаға «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ
Педагогикалық шеберлік орталығының
Әдістемелік кеңесі ұсынған

© «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ
Педагогикалық шеберлік орталығы, 2015

Барлық құқықтар қорғалған. Осы басылымды кез келген түрінде және кез келген құралдармен, фотокөшірмені және кез келген электронды нұсқаны қоса алғанда, авторлық құқық берушінің жазбаша рұқсатынсыз толық немесе ішінара басып шығаруға немесе таратуға тыйым салынады.

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ	4
ТРЕНЕРЛЕРГЕ ҰСЫНЫЛАТЫН ӘДІСТЕР МЕН ТӘСІЛДЕР	5
ОҚУ ЖОСПАРЫ.....	11
САБАҚ ЖОСПАРЛАРЫ	13
МЕКТЕП ТРЕНЕРЛЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУШЫ БАҒАЛАУ	24
БАЙЛАНЫС АҚПАРАТЫ	29

КІРІСПЕ

Бұл «Тренерге арналған нұсқаулық» әдістемелік құралы (бұдан әрі – Нұсқаулық) «Тәжірибедегі рефлексия» жалпы білім беретін мектептердегі педагогика кадрларының кәсіби даму бағдарламасы бойынша мектеп тренерлерін оқыту бағдарламасы (бұдан әрі – Бағдарлама) бойынша мектеп тренерлерін оқытатын тренерлерге арналған.

Осы Нұсқаулықта ересектерді оқытуда пайдалы болатын кеңестер ұсынылған, сондай-ақ мектеп тренерлерін оқыту кезінде қолданылатын оқу жоспары мен сабақ жоспарлары қамтылған.

Тренерлер мектеп тренерлерін оқыту курстарын жүргізу үшін қажетті бірқатар құжаттармен танысып шығуы керек. Олар төменде тізімделген:

- ««Тәжірибедегі рефлексия» жалпы білім беретін мектептердегі педагогика кадрларының кәсіби даму бағдарламасы бойынша мектеп тренерлерін оқыту бағдарламасы»;
- ««Тәжірибедегі рефлексия» жалпы білім беретін мектептердегі педагогика кадрларының кәсіби даму бағдарламасы»;
- «Тренерге арналған нұсқаулық»;
- «Мұғалімге арналған нұсқаулық»;
- «Мектеп тренеріне арналған нұсқаулық»;
- Таныстырылымдар мен үлестірме материалдар.

Мектеп тренерлерін оқыту курсының ұзақтығы 10 күн, әр күн ұзақтығы 2 академиялық сағаттық төрт сабақтан тұрады. Тренер әр күннің сабақтарын талдап, оларға шолу жасауға, сондай-ақ мектеп тренерлерінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін келесі сабақтарды түрлендіріп, бейімдеуге уақыт арнауы тиіс. Мектеп тренерлерін оқыту курсына өткізілетін сабақтардың тақырыптары «Оқу жоспары» атты бөлімде берілген. Әрбір сабақтың толық жоспары «Сабақ жоспарлары» атты бөлімде ұсынылған.

ТРЕНЕРЛЕРГЕ ҰСЫНЫЛАТЫН ӘДІСТЕР МЕН ТӘСІЛДЕР

Оқушыларға сабақ беру барысында қолданылатын педагогикалық тәсілдер балалар туралы болжамдарға негізделеді, олар ересектерді оқытуда қолдануға келе бермейді. Ересектер мен балаларды оқытудың арасында бірқатар айырмашылықтар бар екенін ескеру тренерге орыс тілінде оқытатын мектептердегі қазақ тілі мұғалімдерін тиімді оқытуды жоспарлауда және іске асыруда көмегі тиюі мүмкін. Бұл болжамдар төмендегі кестеде ұсынылған:

	Ересектер білім алушылар ретінде (Ноулз, 2011)	Мектеп тренерлерін оқыту курсына қолданылатын әдіс-тәсілдер
<i>Білу қажеттілігі</i>	Ересектер оқу үшін себеп бар екеніне сенімді болуы керек	Оқыту кәсіби даму бағдарламасын іске асыруда қолданылатын әдіс-тәсілдермен таныстырудан басталады. Бұл тренерлерге оқу құрылымын және ересектерді оқыту ерекшеліктерін зерделеуге мүмкіндік береді. Жекелеген сабақтар тренерлерден тыңдаушыларға мектеп тренері ретінде оқыту барысында кездесуі мүмкін мәселелерді шешу жолдарын түсіндіруді талап етеді.
<i>Білім алушының «Мен-тұжырымдамасы»</i>	Ересектер өз шешімдері үшін және «алған» білімдері үшін өздері жауап береді	Рефлексия – бұл мектеп тренерлерін оқыту курсының үнемі қайталанып отыратын ерекшелігінің бірі. Сондықтан тыңдаушыларға курстың тиімді элементтері туралы, сонымен қатар, оқуды өз жағдайына қарай мейлінше онтайландыруға болатыны туралы рефлексия жасап, кері байланыс ұсынуға мол мүмкіндік беріледі. Тренерлер мен тыңдаушылар жаттығу шарттарын, айталық, жаттығу орындау үшін берілетін уақыттың ұзақтығын, топ құру шарттарын алдын ала талқылап келісе алады. Курс барысында тыңдаушыларға өздері жұмыс істейтін топтар мен сыныптарды таңдауға мүмкіндік беріледі. Мысалы, тыңдаушылар тақырыптарды таңдай алады: <ul style="list-style-type: none"> • ынталы түрде ресурс пен материал жинастыра алады; • өзгертуге және бейімдеуге дайындалады. Курстың алға ілгерлеуіне қарай тыңдаушылар өз оқуларына қатысты жауапкершілікті өз мойнына алып, тренерден неғұрлым тәуелсіз бола бастауы керек.

	Ересектер білім алушылар ретінде (Ноулз, 2011)	Мектеп тренерлерін оқыту курсына қолданылатын әдіс-тәсілдер
<i>Тәжірибе рөлі</i>	Балаларға қарағанда, ересектердің тәжірибесі мол. Бұл – олардың өздерін қалай қабылдайтындығына әсер етеді. Балалар топтарымен салыстырғанда, ересектер топтарының тәжірибелері әрқилы болып келеді	Сабақтардың бірінші бөлімі тыңдаушыларды таныстыруға және олардың игерген тәжірибесін анықтауға арналған. Бұл жаттығулар әңгімені бастауға кіріспе ретінде ықпал етеді, сонымен қатар, тыңдаушылардың бір-біріне қалай қолдау көрсететіндігін анықтауға мүмкіндік береді. Курстың барысында тыңдаушыларды өздерінің тәжірибесіне сүйенуге және тәжірибе алмасуға ынталандыру қажет. Кейбір тыңдаушылар әртүрлі педагогикалық әдіс-тәсілдер туралы хабары мол, түсінігі кең және өзі оқытатын пәнді де жоғары дәрежеде меңгерген болып келеді. Мұндай тыңдаушылардың тәжірибесін мойындай отырып, мүмкіндігінше олармен кеңесіп отыру керек.
<i>Оқуға дайын болу</i>	Ересектер алған білімдерін жуық уақытта (бірден) қолдана алатындығын білген жағдайда оқуға дайын болады	Оқу барысында тренер сабақта қолданылатын бірқатар іс-шаралар мен әдіс-тәсілдерді модельдейтін болады (мысалы, белсенді оқу және т.б.) Бұл әдіс-тәсілдер мектеп тренерлері кәсіби даму курстарын өткізу барысында қолдануы үшін көрсетілуі тиіс.
<i>Оқуға бағдарлау</i>	Ересектер алған білімдерін тапсырманы орындау үшін немесе күнделікті өмірде проблемаларды шешу үшін қалай қолдануға болатындығы тұрғысынан жіктейді	Сабақтар кәсіби даму курсына ұйымдастыруда қолданылатын әдіс-тәсілдермен таныстыруға арналған. Бұл оларға дағдылардың негізінде курстағы оқыту мен бағалауды түсінуге көмектеседі. Соған қарамастан, белсенді оқудың көптеген әдістерін (мысалы, белсенді оқу, пікірталастар, рөлдік ойын) оқушыларды оқытуда ғана емес, ересектерді оқытуда да қолдануға болады. Тыңдаушыларға өз білімін нақты бір тақырыптың аясында қалай қолданатынын талқылауға мүмкіндік берілуі керек.
<i>Уәж</i>	Сыртқы уәжге (мысалы, қызмет бойынша өсіру) қарағанда, ішкі уәж (мысалы, өсіп дамуға деген құштарлық, жұмысқа қанағаттану деңгейінің және өзіне-өзі беретін бағаның өсуі) анағұрлым маңызды	Ересектердің ішкі уәжі жоғары болған кезде ғана өздерінің білімін жетілдіруді басқара алады. Курс материалдары тыңдаушылардың белгілі бір тақырыпты толығырақ зерттеуі үшін қолдануы тиіс ұсыныстар береді.

Тренерге кеңес

Курс барысында сіз үшін маңызды болып табылатын негізгі мақсатты ұмытпаңыз, яғни, тыңдаушыларға көмектесіңіз:

- барынша сенімді, жауапты, парасатты, шығармашыл және белсенді болыңыз;
 - тәжірибелік дағдыларыңызды ұдайы дамыта отырып, өзіңіз де білім алуға ынталы болыңыз;
 - өз идеяларыңызбен бөлісіңіз, сабақ барысында да және сабақ аяқталғаннан кейін де әріптестік қарым-қатынаста қалыңыз.
-

Мұғаліммен байланыс орнату

Тренер курс барысында тыңдаушылардың қажеттіліктеріне орай көмек бере алу үшін мұғалімдермен байланыс орнатуы қажет. Өзара түсіністік орнату, өзінің оқу мақсатына қол жеткізудегі және тыңдаушылардың күткен үміті мен сенімін ақтай алудағы тренердің өзіне сенімді болуы – тренер үшін де, тыңдаушылар үшін де оқудың жағымды, өнімді және нәтижелі ахуалын қалыптастыруға жағдай жасайтын болады.

Келесі ұсыныстар тренердің тиімді байланыс орнатуына көмектеседі:

- тыңдаушылардан өз аты-жөндері жазылған есімхат дайындатып, әрқайсысының тұсына қойғызу;
 - әр тыңдаушының есімін атап сөйлесу;
 - оқудың басында тренер тыңдаушылардың қандай нәтиже күтетінін және олардың қойған мақсаттары қандай екенін анықтап алуы керек. Курс аяқталғанда олардың неге қол жеткізгілері келетінін анықтап, деректерді флипчартқа енгізеді. Мысалы, есімдерін, мектептің нөмірін және олардың қол жеткізгісі келетін үш мақсатын қағазға жазып алуға болады. Тыңдаушылар өздерімен мүдделері/мақсаттары ұқсас әріптестерін таба алуы үшін осы ақпаратты сұрыптап, экранға шығаруға болады. Осы тізімді нәтижелерді салыстыру үшін қолдануға болады: тыңдаушылар курстан не күтеді және тренер тыңдаушылардан не күтеді;
 - оқудың аяғында тренер оқу мақсаттарына қайта оралып, қойылған мақсатқа қол жеткізілгендігіне көз жеткізеді.
 - тыңдаушылармен алған әсерлерімен бөліседі.
 - тренер тыңдаушылардың іс-тәжірибесін қолдануға тырысуы керек – оларды тыңдап, сабаққа белсенді қатыстырады;
 - курс барысындағы міндеті біреуді «оқыту» емес, оқуға қолдау көрсетіп, жандандыру екеніне баса назар аударуыңыз керек.
-

Тренерге кеңес

Сізге білімі, тәжірибесі және осы курсқа қатысу уәждері әртүрлі мұғалімдер келеді. Тыңдаушыларды жақынырақ танып білуіңіз оқыту барысында олардың қажеттіліктеріне ең жоғары деңгейде сәйкес келетіндей етіп, курстың өткізілу барысын түзетіп отыруыңызға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, Сіз тыңдаушылардың бір-бірінен үйренулері үшін оларды қалай топтастырып отырғызуды да жоспарлауыңыз керек.

Мұғалімдердің қажеттіліктерін қанағаттандыру

Оқытудың түрлі кезеңдерінде тыңдаушылардың қажеттіліктерін анықтауға арналған бірнеше тәсілдер бар. Тренер осы түрлі тәсілдерді оқу барысында қолдануға тырысуы керек (сабақтың басында болсын немесе соңында болсын міндетті емес). Тыңдаушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін оқуды түрлендіруде алынған ақпаратты пайдалануы тиіс.

- Курстың сабақ жоспарында көрсетілгендей, оқу таныстыруға арналған кіріспе

тапсырмалардан/жаттығулардан басталады.

- Тренер тыңдаушылардың курстан немесе сабақтан не күтетіндігін сұрайды және олардың қажеттіліктерін флипчартқа жазып қояды.
- Тыңдаушылар өздерінің жеке мақсаттарының тізімін қағазға жазады (немесе ескертпелер ретінде). Қандай мақсат-міндеттерге қол жеткізілгені, қайсыларын әлі де қарастыру керектігін анықтау үшін бұл тізімді үнемі тексеріп, қадағалап отырады (мысалы, әр сабақ күнінің соңында). Тренер оқудағы кемшіліктерді толтыруға көңіл аударуы тиіс.
- Тыңдаушылар өздерінің мақсаттары мен жеке міндеттерін/мүдделерін шағын қағаздарға жазады, тыңдаушылар өздерінің мақсат/мүдделері ұқсас мұғалімді табу үшін қағаздарды іріктеп, ұқсастарын топтастырады.
- Тренер кері байланысты қолдануы тиіс (оның түрлі әдістері бар екендігін де ұмытпауы керек). Егер тренер жаңа бір әдісті қолданған болса немесе сабақтың немесе белгілі бір тапсырманың тыңдаушылар үшін ерекше қызықты болғанын қаласа, онда оған қатысты пікірлерін, сұрақтарын және т.б. үзілісте немесе күн соңында қағазға жазып берулерін сұрайды. Бұл сұрақтарға жауап беруге және сабақтың жүргізілу барысын қажет бағытқа өзгертуге мүмкіндік береді.
- Оқу бөлмесінде «сұрақтар қабырғасын» орнатқан тиімді, онда тыңдаушылар кез келген уақытта өз сұрағын жазып, іле алады. Сабақ соңында тренер бұрын қарастырылмаған сұрақтарға жауап береді. Осылайша, тренер түрлі тақырыптарды талқылап, сабақтағы жұмыс қарқынын баяулатпастан жүргізе алады, сондай-ақ өзіне сенімсіз тыңдаушылардың сұрақ қоюына мүмкіндік береді.

Сабақты жүргізудің өзіндік стилін қалыптастыру

Әр тренердің сабақ жүргізуге қатысты өзінің жеке көзқарасы бар, бірақ келесі тармақтар бәріне ортақ болуы тиіс:

- сабақта тыңдаушымен сөйлескенде оған тура қарап сөйлесу;
- сабақ кезінде тыңдаушылармен тікелей көздеріне қарап, байланыс орнату;
- тыңдаушыларға жылы шыраймен қарым-қатынас жасау және тілектес болу;
- сөйлеу мәнеріне назар аудару және ересектермен сөйлесіп отырғанын ұмытпай, ғибратты сарында сөйлеуден аулақ болуы тиіс;
- тренер өз сөзінің анық шығып жатқандығына көз жеткізіп, интонация, сөйлеу қарқынын және сөйлеу мәнерін өзгертіп отыру керек, себебі мәдениетті сөйлеу шеберлігі сабақ жүргізудің қызықты стилін қалыптастыруда өте маңызды болмақ.

Сабақты өткізу

Төменде тренерге пайдалы болуы мүмкін кейбір кеңестер мен ұсыныстар берілген:

- тыңдаушылардың оқыту курсынан нені күтетіндігі анық болуы үшін әр сабақтың құрылымын сабақ басталғаннан бастап олардың түсінгендігіне көз жеткізу керек;
- мүмкіндігінше сабақ бойында тыңдаушылардың рефлексиясына уақыт жоспарлау керек;
- әр сабақтың соңында қорытынды жасауға жеткілікті уақыт қалдыру керек және қойылған мақсаттарға қол жеткізілгендігін талқылау. Оқытудағы кемшіліктерді толтыруға көңіл аудару керек;
- мүмкіндігінше бүкіл топтың талқылауына арналған сабақты қызықты шараға айналдыруға болады. Тренер оны «Сарапшы мұғалімдер» тобымен дебат жүргізу нысанында өткізуіне болады. Ол делдал рөлінде болып, тыңдаушылардан «Сарапшы мұғалімдерге» сұрақ қоюын сұрайды;

- терминдер жинақталған глоссарийді бүкіл сабақ барысында үнемі толықтырылып отыратын флипчартта жасауға болады, ол тыңдаушылардың түсініксіз жаңа ұғымдармен танысып отыруына мүмкіндік береді;
- сіздің айтқаныңызды тыңдаушылардың түсінгендігіне көз жеткізіңіз – ақпаратты өз сөзімен айтып қайталауын сұрау;
- тренер белгілі бір ойды әртүрлі жолдармен қалай жеткізуге болатынын ойластыруы керек; Сізге өз ойыңызды басқа сөзбен немесе тыңдаушылардың түсінуіне оңай болатындай қарапайым сөзбен жеткізу қажет болуы мүмкін.

Оқыту барысында қолданатын ресурстарды дайындау

Кәсіби даму курсының оқу жоспарында ұсынылған білім беру шараларын сүйемелдейтін ресурстардың тізімі берілгенімен де, тыңдаушылардан сабаққа арналған өздерінің ресурстарын құрастыру талап етілуі мүмкін. Ресурстар өздеріне қатысты тақырыптарды қамтуы тиіс. Олар тыңдаушылардың қызығушылықтарын білдіре отырып, оқу мақсатында сипатталған дағдыларды дамытуды көздейді. Асылы, кез келген заманауи ресурстар ағымдағы жаңалықтарды, оқиғаларды және проблемаларды көрсету үшін ұдайы жаңартылып отырылуы керек.

Тренерлер оқу барысында мысал ретінде пайдалану үшін материалдарды жинау арқылы тыңдаушыларға бейімделген осы тәсілдің үлгісін жасап шығара алады.

Тренердің рөлі

Мектеп тренерлерін оқыту курсы барысында сіз оқытуда туындайтын мәселелерді шешуге көмектесетін сарапшы әрі курсты жүргізетін тренер ретінде боласыз. Сонымен қатар тренерден жоғары кәсіби деңгейдегі мінез-құлық пен өзін-өзі ұстау мәнері талап етіледі. Тренер үнемі:

- стандарттардың және оқу курсының біртұтастығын сақтауы;
- барлық әріптестеріңіз бен мұғалімдерге сыйластықпен қарауы;
- сабақ кестесін қадағалауы;
- білім берудің жоғары стандарттарына сәйкес сабақ өткізуі;
- курс барысында тыңдаушыларды бағамдауы және уақтылы кері байланыс ұсынып отыруы **керек**.

Осы сабақтардағы тренердің рөлі ықшамсабақтарды өткізуші «мұғалімдер» мен оларды бақылайтын «қадағалаушыларға» сұрақ қою арқылы олардың терең білім алуына жол ашып, мұғалімдердің жасаған таңдауы және қабылдаған шешімдерінің ықпалын зерттеуге саяды, мысалы, «Сіз неге мұны жасағыңыз келді? Қандай өзгеріс күттіңіз? Қандай өзгеріс байқадыңыз? Мұны басқаша жасауға бола ма? Өзгерістердің салдары қандай болмақ?»

Мұғалімдер әріптестерінің тәжірибесіне түсінік беруде және бағамдауда өздерін жайлы сезінуі үшін ашық әрі бірлескен ахуал қалыптастыру қажет. Тренер мұғалімдерді бағамдау кезінде мадақтау тұрғысында пікір білдіруден аулақ болуы тиіс, мысалы, «Бұл шындығында да жақсы сабақ болды» дегеннің орнына нақты баға беру немесе «Сіздің х-ті орындау тәсіліңіз қызықты екен. Мұны неліктен осылай жасағаныңызды түсіндіріп бересіз бе?» деген сияқты жетелеуші сұрақ қою керек. Тренер тиісті ахуал қалыптастыру мақсатында мұғалімдермен бірге талқылаудың негізгі ережелерін жасай алады.

Бағамдау төмендегі кестеде көрсетілген сегіз аспектіге шоғырланған: оқыту дағдылары, ойлау сипаты, жоспарлау, белсенді оқу, «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасын түсіну, мұғалімдердің қажеттіліктерін қанағаттандыру және бағалау. Тренерге мұғалімдердің әдістемелерінің деңгейін бағамдауда көмектесу үшін ықшамсабақ бағамдау құралына айналады. Бағамдау критерийлері: бастапқы деңгей, қалыптасу деңгейі, қалыптасқан деңгей, жетілген деңгей.

Тренерлер үшін топтық талқылау мен кері байланыс барысында жекелеген мұғалімдердің айтқан пікірлері мен түсініктемелерін жазып отырған пайдалы болуы мүмкін. Бейресми мәліметтерді жинақтау тренерге мектеп тренерінің кәсіби даму деңгейін бағамдауда тиімді болады. Тренерлер осындай жауаптарды жазып отырудың өзіндік бейресми жүйесін қалыптастыра алады. Топтағы пікірталас барысында мұғалімдердің түсініктемелері мен пікірлері жүйесіз, кенеттен айтылған ой болғандықтан, тренер басқа жаттығулар кезіндегідей оларды жүйелі түрде жазып ала алмайды. Кейде тренерлер әр мұғалімге қатысты ақпаратты жазып отыратын кестеге мұғалімдердің елеулі пікірлері мен жауаптарын толтырып отыра алады. Күннің аяғында тренер өз жазбаларын қайта қарап, жазуға мүмкіндік болмаған, бірақ есіне сақтаған өзге де жауаптар мен жазбаларды қосып қоя алады.

Сабақтың кіріспе бөлімі мен қорытынды бөлімі мұғалімдердің пікірлері мен тұжырымдарын жинақтау үшін қолайлы болып табылады. Бұл кезде мұғалімдер сұрақ қойып, рефлексия жасап немесе өздерінің ілгерілеуін көрсете отырып, өз тәжірибесін дамыту, қалыптастыру және жетілдірудегі оқудың табыстылығын байқатады.

Бейресми кері байланысты жинақтаудағы мұндай тәсіл мұғалімдердің белгілі бір жауапкершілікті сезінуіне себепші болады, себебі олар оқудың бастапқы кезеңінен бастап критерийлер бойынша бағаланатын болады, сонымен қатар, олардан оқу барысында рефлексия жасап, өзінің оқу барысындағы ілгерілеуін көрсетуі сұралады. Бұл тренердің де жүргізілетін жұмыс түрлеріне тұрақты түрде мониторинг жасауын және топтағы пікірталас пен кері байланысты белсенді бақылауын қажет етеді.

ОҚУ ЖОСПАРЫ

Күн	Күн тақырыбы	Сабақтың тақырыбы	Сағат саны
1	Тренердің шеберлігі мен бейнесі. Тренердің құндылықтары	1-сабақ: Оқу үдерісіндегі тренердің рөлі	2
		2-сабақ: Оқытудағы коучинг тәсілі	2
		3-сабақ: Оқыту кезеңдері. Тайм-менеджмент. Дауыс ырғағы, дене қимылдары, ым-шаралар	2
		4-сабақ: Кеңістікті ұйымдастыру, топ ережесі. Оқытудағы интербелсенділік және инклюзивтілік.	2
2	Оқыту әдістері	1-сабақ: Ересектерді оқыту нысандары: шеберлік сабағы, тренинг, семинар, коучинг, дөңгелек үстел	2
		2-сабақ: Ой қозғау әдістері: миға шабуыл, видеоталдау, кинометафора, проблемалық жағдаяттар	2
		3-4-сабақтар: «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының тақырыптары бойынша ықшамсабақ: «Қалай оқу керектігін үйрену», «Диалогтік оқыту»	4
3	Оқыту әдістері	1-2-сабақтар: Мағынаны тану әдістері: модерация, социометрия, тақырыптық жаттығулар	4
		3-4-сабақтар: «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының тақырыптары бойынша ықшамсабақ: «Сын тұрғысынан ойлау»	4
4	Оқыту әдістері	1-2-сабақтар: Рефлексия және кері байланыс әдістері: жазбаша, ауызша, графикалық. Брифинг, алмасу	4
		3-4-сабақтар: «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының тақырыптары бойынша ықшамсабақ: «Оқу үшін бағалау»	4
5	Оқыту әдістері	1-2-сабақтар: Тимбилдинг әдістері: бой жазу, психогимнастикалық жаттығулар, квесттер	4
		3-4-сабақтар: «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының тақырыптары бойынша ықшамсабақ: «Оқыту мен оқуда АКТ қолдану»	4
6	Оқыту әдістемесі және сабақ жоспарын әзірлеу	1-2-сабақтар: Оқытуды тиімді жоспарлау. Соңғы нәтиже пішімі. Кері дизайн әдісі	4
		3-4-сабақтар: «Тәжірибедегі рефлексия» кәсіби даму бағдарламасының сабақ жоспарларын әзірлеу. Бағдарлама бойынша оқытуды бағалау критерийлерін әзірлеу	4
7	Тиімді сабақ: қадағалау және талдау	1-2-сабақтар: Тиімді сабақ критерийлері	4
		3-сабақ: Сабақты қадағалау және талдау әдістері: құрылымдалған, графикалық	
		4-сабақ: Сабақты қадағалағаннан кейін мұғалімге кері байланыс ұсыну	
8	Тренердің тәжірибелік дағдылары	1-4-сабақтар: Ықшамсабақ. Топта әзірленген критерийлерге сәйкес тренерден және әріптестерінен кері байланыс алу: жоспарлау, оқыту, тренердің құндылықтары және қалыптастырушы бағалау туралы	8

Күн	Күн тақырыбы	Сабақтың тақырыбы	Сағат саны
9	Тыңдаушыларды қалыптастырушы және жиынтық бағалау	1-4-сабақтар: Қалыптастырушы бағалау әдістері. Кері байланыс. Оқыту нәтижелерін қалай бағалау керек?	8
10	Мұғалімдердің рефлексиялық есептерін бағалау	1-2-сабақтар: Рефлексиялық есеп. Есеп құрылымы	4
		3-4-сабақтар: Есепті бағалауға арналған айдарлар. Бағалау критерийлері: білу және түсіну, қолдану, рефлексия. Сипаттамалық және сараптамалық жазба	4
1 академиялық сағат – 45 минут. Барлығы – 80 академиялық сағат.			

САБАҚ ЖОСПАРЛАРЫ

1-апта

1-апта, 1-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Тренердің шеберлігі және бейнесі. Тренердің құндылықтары. Оқу үдерісіндегі тренердің рөлі. Оқытудағы коучинг тәсілі. Оқыту кезеңдері. Тайм-менеджменті. Дауыс ырғағы, дене қимылдары, ым-шаралар. Кеңістікті ұйымдастыру, топ ережесі. Оқытудағы интербелсенділік және инклюзивтілік.
Мақсаты:	Тыңдаушылар тренер шеберлігінің критерийлерін анықтап, оларға талдау жасайды және тренер құндылықтарының тізімін жасайды.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар тренер шеберлігінің критерийлерін құрастырады және тренер құндылықтарының нақты тізімін жасайды. Сонымен қатар тренинг өткізуге талдау жасап, оның негізгі кезеңдерін айқындайды, тренинг барысына ықпал ететін кедергілерді анықтап, оларды шешу жолдарын ұсынады.
Түйінді идеялар:	Адамға бір қарағаннан-ақ ол туралы қандай да бір қорытынды жасауға болады. Өте жиі осы алғашқы пікір жеке тұлғаны одан әрі бағалауда маңызды рөл атқарады. Адамның портретін құрастыруда әрбір ұсақ бөлшек маңызды: басын қозғауы, ым-ишара, адамға қарауы, қол қысуы, сөйлеу мәнері т.б. Тренер жұмысында оның жеке тұлғалық қасиеттері, энергетикасы, сүйкімділігі және әртістік қабілеттері маңызды рөл ойнайды, себебі осы аталғанның барлығы оқыту тиімділігі мен оның топқа ықпалын анықтайды.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Топ құруға арналған жаттығу. Топқа бөліну (топтағы адамдардың максималды саны – 6). 2. Миға шабуыл: Тренер дегеніміз кім? Ересектерді оқыту үдерісіндегі оның рөлі қандай? 3. «Мінсіз тренер» портретін құрастыру. Тыңдаушылар жапсырмаларға (стикер) тренердің жеке тұлғалық қасиеттері мен дағдыларын жазады (топтардың ықыласы бойынша – қанша жазамыз десе, сонша жазуларына болады). Содан кейін тренер осы жаттығу бойынша модерация жасайды. Әр топтың жазылған жапсырмалары саналады және жапсырмаларының саны ең аз топ сөз сөйлеуді бастайды. Басқа топтар болса аталған қасиеттерді тыңдайды және егер ол қасиет сол топтың жапсырмасында жазылған болса, алып тастайды. Сөз сөйлеп тұрған топтың ұсынған қасиеттері топта талқыланып, барлығы сол қасиетпен келісетіндерін немесе келіспейтіндерін шешеді. Ал егер бір де тыңдаушы келіспесе, жапсырма «Мінсіз тренер» портреті салынған постердің артына ілінеді. 4. «Мінсіз тренер портреті» жаттығуы бойынша қорытындылар мен ұсыныстар. 5. «Тренердің жеке тұлғалық қасиеттері» ресурсымен топтық жұмыс (А1К1).

1-апта, 1-күн	1-4-сабақтар
	<p>6. Топтық жұмыс. «Мінсіз тренердің» жеке тұлғалық қасиеттері мен дағдыларын ескере отырып, оның құндылықтарын анықтау. Тыңдаушылар тренер құндылықтарының тізімін жасайды және әрбір құндылықты негіздеп береді.</p> <p>7. Жұптарға бөліну. Жұптық талқылау – «Оқу үдерісіндегі тренердің рөлі». Тыңдаушылар өздерінің идеяларын параққа жазады.</p> <p>8. Идеялармен алмасу. Тренер тыңдаушылар жұбын «Қар кесегі» ойынының схемасы бойынша парақтармен алмасуын сұрайды. Парақтар жұптарға үш рет айналымға түсіп, беріледі және әрбір айналымда жұптар қолдарына түскен идеяларды талқылайды.</p> <p>9. Жұптық талқылау бойынша рефлексия: «Қандай идеялар Сізге қатты ұнады? Неліктен? Қандай идеялар Сіз үшін жаңа/тың болды? Неліктен? Осы жаттығуды қалай өзгертуге болар еді? Неліктен?».</p>
2-сабақ	<p>1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу.</p> <p>2. Рөлдік ойын «Оқытудағы коучинг тәсілі». Топтар 5-минуттық сахналық қойылым дайындайды.</p> <p>3. Топтардың қойылымдарды сахналауы. Тренер мен көрермендердің кері байланысы.</p> <p>4. Мини-дәріс «Оқытудағы коучинг тәсілі».</p> <p>5. «Үштіктердегі» жұмыс. «Коучинг тәсілімен ұйымдастырылатын курс құрылымы», «Коучинг тәсілінің екі түрі», «Оқытудағы коучинг тәсілі», «Коучинг сұрақтарына мысал» (А1К1) ресурстарын қолдану.</p> <p>6. Топтық жұмыс. Коучинг тәсілімен ұйымдастырылатын оқытудың алгоритмін құру.</p> <p>7. Өзара бағалау. «Екі жұлдыз, бір ұсыныс». Қорытынды.</p>
3-сабақ	<p>1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Жұпқа бөліну.</p> <p>2. Жұптық жұмыс. <i>Тренинг, кезеңдер, тайм-менеджмент, дауыс ырғағы, дене қимылдары</i> деген түйінді сөздерді қолданып Powerpoint таныстырылымын әзірлеу.</p> <p>3. «Төрттіктерді» ұйымдастыру (жұптарды біріктіру) және жасалған таныстырылымдарды бір-біріні ұсыну. Өзара бағалау: кері байланыс.</p> <p>4. «Төрт негізгі дауыс», «Эйзенхауэр матрицасы» (А1К1) ресурстарын топта талдау.</p> <p>5. Тыңдаушылардың қорытындысы.</p>
4-сабақ	<p>1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Топ ережелерін құрастыру.</p> <p>2. «Топтық жұмысты ұйымдастыру бойынша нұсқаулық», «Топтағы жұмысты ұйымдастыру бойынша нұсқаулық» (А1К1) ресурстарымен жеке жұмыс. Ресурстарды талдау және «Білемін-Білгім келеді-Білдім» кестесін толтыру.</p> <p>3. Топта жеке жұмыс нәтижелерін талқылау.</p> <p>4. Мини-дәріс. «Топтық серпін. Қиын тыңдаушылармен қалай жұмыс істеу керек?».</p> <p>5. Сұрақ-жауап, қорытынды.</p> <p>6. Күн қорытындысы. Тыңдаушылар рефлексиясы «Мен үшін бүгін ең құнды болған нәрсе ... , себебі ...».</p>

1-апта, 2-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Оқыту әдістері. Ересектерді оқытудың нысандары: шеберлік сабағы, тренинг, семинар, коучинг, дөңгелек үстел. Ой қозғау әдістері: миға шабуыл, бейнеталдау, кинометафора, проблемалық жағдаяттар. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының тақырыптары бойынша ықшамсабақ: «Қалай оқу керектігін үйрену», «Диалогтік оқыту».
Мақсаты:	Тыңдаушылар оқыту әдістерін талдайды және оларды ықшамсабақта қолданады.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар оқыту әдістеріне талдау жасап, қорытындыларын тұжырымдайды және «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Қалай оқу керектігін үйрену», «Диалогтік оқыту» тақырыптарына мұғалімдерге арналған сабақ өткізу дағдыларын көрсетеді.
Түйінді идеялар:	Тренердің оқытуда қолданатын әдістерді дұрыс іріктеуі курс мақсатының орындалуына көп жағдайда ықпал етеді. Сондықтан іріктеуді өте мұқият және барлығын өлшеп-екшей отырып, жүзеге асыру қажет.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> Команда құруға арналған жаттығу. Топтарға бөліну. «Автобус аялдамасы» тәсілі. Қабырғаға «Шеберлік сабағы», «Тренинг», «Семинар», «Коучинг», «Дөңгелек үстел» деп жазылған флипчарттар ілінеді. Топтар өздерінің бағдарларын (маршрут) алып, сол бағдарға сәйкес тоқтайтын аялдаманы табады және сол аялдамада 10 минут бойы жұмыс істейді. Барлығы 5 аялдама: «Шеберлік сабағы», «Тренинг», «Семинар», «Коучинг», «Дөңгелек үстел». Тыңдаушылар флипчарттағы терминді талқылап, оған анықтама береді және ересектерді оқытудың нысандарын (шеберлік сабағы, дөңгелек үстел, т.с.с.) жүзеге асыруға арналған нұсқамалар әзірлейді. Әрбір топ барлық аялдамада өздеріне берілген бағдар мен уақытқа сәйкес жұмыс істеуі тиіс. Топтық талқылау. Сұрақ-жауап, қорытынды. Таныстырылым «Ересектерді оқыту нысандары: шеберлік сабағы, тренинг, семинар, коучинг, дөңгелек үстел». Топ жұмыстарын және таныстырылымды салыстыру. Қорытынды, түзетулер.
2-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Жұпқа бөліну. «Миға шабуыл_1», «Миға шабуыл_2», «Бейнеталдау», «Кинометафора», «Проблемалық жағдаяттар» (А1К2) ресурстарымен жұпта жұмыс істеу. Ой қозғау әдістері: миға шабуыл, бейнеталдау, кинометафора, проблемалық жағдаяттарды қолданып, тапсырма құрастыру. Тапсырмаларды шағын топтарға ұсыну. Өзара бағалау «Кері байланыс бутерброды», «+» «++» «?». Тренердің кері байланысы. Жеке жұмыс. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Қалай оқу керектігін үйрену», «Диалогтік оқыту» тақырыптарына 10-минуттық сабақ үзіндісін әзірлеу.
3-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Бағалауға арналған жұптарды құру. Бағалауға арналған нысандарды басып шығарып, әрбір тыңдаушыға таратып беру қажет. «Қалай оқу керектігін үйрену» тақырыбы бойынша ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы.
4-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> «Диалогтік оқыту» тақырыбы бойынша ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы. Күн қорытындысы. «3:2:1» әдісі бойынша тыңдаушылар рефлексия жасайды.

1-апта, 3-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Оқыту әдісі. Мағынаны тану әдістері: модерация, социометрия, тақырыптық жаттығулар. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының «Сын тұрғысынан ойлау» тақырыбы бойынша ықшамсабақ жүргізу.
Мақсаты:	Тыңдаушылар оқыту әдістерін талдайды және оларды ықшамсабақта қолданады.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар оқыту әдістеріне талдау жасап, қорытындыларын тұжырымдайды және «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Сын тұрғысынан ойлау» тақырыбына мұғалімдерге арналған сабақ өткізу дағдыларын көрсетеді.
Түйінді идеялар:	Курсты әзірлеу және дайындаудың кез келген кезеңінде ең алдымен назарды тренердің іс-әрекеттерінің оқу мақсаттарына сәйкестігіне және сол мақсатқа жетуге қаншалықты ықпал ететініне аудару қажет. Оқыту әдістерін таңдауда бұл мәселе басымдылық танытады. Сонымен қатар оқыту әдістері мен тәсілдерін таңдауда тыңдаушыларды ескеру қажет. Тренер тыңдаушылар туралы анағұрлым көбірек білсе, оқыту соғұрлым тиімді болады.
Сабақ барысы:	
1-2-сабақтар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Команда құруға арналған жаттығу. Топтарға бөліну (топтардағы адамдардың максималды саны – 6). 2. Миға шабуыл «Мағынаны тану әдістері». 3. Джигсо әдісі бойынша топтық жұмыс «Мағынаны тану әдістері: модерация, социометрия, тақырыптық жаттығулар» (А1К3). 4. Зерделенген «Мағынаны тану әдістері: модерация, социометрия, тақырыптық жаттығулар» ресурсы бойынша қорытынды жасау. 5. Жұптық жұмыс. «Модерация, социометрия және тақырыптық жаттығуларды қай жерде және қалай қолдануға болады?». 6. Модерация, социометрия және тақырыптық жаттығуларды қолдану туралы идеяларды ұсыну және оларды постерге жазу. 7. Жеке жұмыс. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Сын тұрғысынан ойлау» тақырыбына 10-минуттық сабақ үзіндісін әзірлеу.
3-4-сабақтар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Бағалауға арналған жұптарды құру. Бағалауға арналған нысандарды басып шығарып, әрбір тыңдаушыға таратып беру қажет. 3. «Сын тұрғысынан ойлау» тақырыбы бойынша ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы. 4. Күн қорытындысы. Тыңдаушылардың рефлексиясы: <ul style="list-style-type: none"> • «Мен бүгін өзімнің қорыма ... алып кетемін, себебі...»; • «Мен ... туралы ойлануым керек, себебі ...»; • «Мен ... қоқысқа тастаймын, себебі ...».

1-апта, 4-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Оқыту әдістері. Рефлексия және кері байланыс әдістері: жазбаша, ауызша, графикалық. Брифинг, алмасу. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының «Оқу үшін бағалау» тақырыбы бойынша ықшамсабақ жүргізу.
Мақсаты:	Тыңдаушылар оқыту әдістерін талдайды және оларды ықшамсабақта қолданады.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар оқыту әдістеріне талдау жасап, қорытындыларын тұжырымдайды және «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Оқу үшін бағалау» тақырыбына мұғалімдерге арналған сабақ өткізу дағдыларын көрсетеді.
Түйінді идеялар:	Оқытудың алуан түрлері болады және таңдалып алынған әдіс бағдарлама міндеттерінің жүзеге асуына, тренинг аяқталған соң оның тиімділігі қанша уақытқа созылатынына айтарлықтай ықпал етеді. Тренерге материалды ұсынудың көптеген әдістері ұсынылады. Бірақ белгілі бір жерге әртүрлі жолдар апаруы мүмкін сияқты тренинг мақсатына жетудің де көптеген тәсілдері болады. Жалғыз бір ғана дұрыс тәсіл жоқ, бәлкім назарға алынбайтын тәсіл мақсатқа жетудің ең тиімді жолы шығар.
Сабақ барысы:	
1-2-сабақтар	<ol style="list-style-type: none"> Команда құруға арналған жаттығу. Топтарға бөліну (топтардағы адамдардың максималды саны – 6). Рөлдік ойын: «Рефлексия» және «Кері байланыс». Әрбір топ рөлдік ойын түрінде өздерінің «Рефлексия» және «Кері байланыс» дегенді қалай түсінетіндерін көрсетеді. Рөлдік ойын көрсету. Сұрақ-жауап, ұсыныстар. Тренердің ескертпелері. Екі топқа бөліну: Р және К (рефлексия және кері байланыс) әріптеріне санал. Эстафета 1: «Рефлексия дегеніміз ... Рефлексия дегеніміз ... емес». Эстафета нәтижелерін талқылау. Ескертпелер, сұрақ-жауап, болжамдар. Эстафета 2: «Кері байланыс дегеніміз ... Кері байланыс дегеніміз ... емес». Эстафета нәтижелерін талқылау. Ескертпелер, сұрақ-жауап, болжамдар. Жауаптарды салыстыру. Қорытынды. Тренердің ескертпелері. «Үштіктерде» «Рефлексия және кері байланыстың әдістері» мәселесін талқылау. Рефлексия және кері байланыстың кем дегенде нақты 3 әдімін ұсыну. Тренер әрбір «үштікті» тыңдайды және идеяларды постерге жазады. Мини-дәріс «Рефлексия және кері байланыс әдістері: жазбаша, ауызша, графикалық. Брифинг, алмасу» (А1К4). Тыңдаушылардың мини-дәріс бойынша сұрақтары мен ескертпелері. Жеке жұмыс. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Оқу үшін бағалау» тақырыбына 10-минуттық сабақ үзіндісін әзірлеу.
3-4-сабақтар	<ol style="list-style-type: none"> Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Бағалауға арналған жұптарды құру. Бағалауға арналған нысандарды басып шығарып, әрбір тыңдаушыға таратып беру қажет. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының «Оқу үшін бағалау» тақырыбы бойынша ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы. Күн қорытындысы. Тыңдаушылардың рефлексиясы «Мен үшін бүгін ... құнды болды, себебі ...».

1-апта, 5-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Оқыту әдістері. Тимбилдинг әдістері: ширату жаттығулары, психогимнастикалық жаттығулар, квесттер. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының «Оқыту мен оқуда АКТ пайдалану» тақырыбы бойынша ықшамсабақ жүргізу.
Мақсаты:	Тыңдаушылар оқыту әдістерін талдайды және оларды ықшамсабақта қолданады.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар оқыту әдістеріне талдау жасап, қорытындыларын тұжырымдайды және «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Оқыту мен оқуда АКТ-ны қолдану» тақырыбына мұғалімдерге арналған сабақ өткізу дағдыларын көрсетеді.
Түйінді идеялар:	Тренер бүкіл курс бойында тек бір ғана әдіспен шектелмеуі керек. Әртүрлі техникаларды қолдану зейіннің сақталуына ғана жағдай туғызбайды, сонымен қатар бірнеше мінез-құлық модельдерін қолдануды талап ететін түрлі өмірлік жағдаяттарды көрсетеді.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зейінді шоғырландыруға арналған жаттығу. №1 және №2 командаларына бөліну. 2. Ауысып отыратын жұптық құрамдағы талқылау. Сыртқы және ішкі шеңбер: «Тимбилдинг дегеніміз не? Мен тимбилдингтің қандай әдістерін білемін?» (сыртқы шеңбер - №1, ішкі шеңбер - №2). 3. Шағын топтарға бөліну (топтардағы адамдардың максималды саны – 6). Powerpoint нысанында «Тимбилдинг және оның әдістері» тақырыбына таныстырылым дайындау. Тренер әрбір топтың жанына барады, сұрақ қойып, бағыттайды.
2-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Топтардың өздерінің таныстырылымдарын ұсынуы. Дауыс беру «Тимбилдингтің ең үздік әдістері». 2. Мини-дәріс: «Тимбилдинг әдістері: ширату жаттығулары, психогимнастикалық жаттығулар, квесттер» (А1К5). 3. Мини-дәрісті топта талқылау. Сұрақ-жауап, ұсыныстар. 4. Жеке жұмыс. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша «Оқыту мен оқуда АКТ-ны қолдану» тақырыбына 10-минуттық сабақ үзіндісін әзірлеу.
3-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Бағалауға арналған жұптарды құру. Бағалауға арналған нысандарды басып шығарып, әрбір тыңдаушыға таратып беру қажет. 3. «Оқыту мен оқуда АКТ-қолдану» тақырыбы бойынша ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы.
4-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Оқыту мен оқуда АКТ-қолдану» тақырыбы бойынша ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы. 2. Күн қорытындысы. Тыңдаушылардың рефлексиясы – «Алмасу».

2-апта

2-апта, 1-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Оқыту әдістемесі және сабақ жоспарын әзірлеу. Курсты тиімді жоспарлау. Соңғы нәтиже пішімі. Кері дизайн әдісі. «Тәжірибедегі рефлексия» кәсіби даму бағдарламасының сабақ жоспарларын әзірлеу. Бағдарлама бойынша оқытуды бағалау критерийлерін әзірлеу.
Мақсаты:	Тыңдаушылар оқытуды жоспарлау әдістемесін талдайды, сабақ жоспарын әзірлеу алгоритмін құрастырады.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар курс сабақтарының әдістемесіне талдау жасайды, нақты қадамдары көрсетілген курсты жоспарлау алгоритмін әзірлейді. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасының әртүрлі тақырыптары бойынша сабақ жоспарларын жасайды, бір-бірінің жоспарларын өзара бағалайды.
Түйінді идеялар:	Курсты жоспарлау тренер жұмысының маңызды бөлігі болып табылады, себебі ол аудиторияның қажеттіліктерін, топтық серпінді және де нәтижеге ықпал ететін басқа да факторларды ескеруі тиіс. Мектеп тренері курс мақсатына жетудің тәсілдері мен әдістерін меңгерген, соңғы нәтиженің пішімі материалдық және өлшенбелі болып табылады. Тренер мұғалімдердің барлығының мақсатқа жеткеніне, сыни ойларын дамытқанына және оқу үдерісіне тартылғанына сенімді бола алады.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	1. Зейінді шоғырландыруға арналған жаттығу. Жұпқа бөліну. <u>Таныстырылым.</u> Таныстырылым барысында тыңдаушылар ауысып отыратын жұптарда <u>Таксономияға арналған егістіктер, Кері дизайн әдісі, Дағдылық тренингтің модульдік құрылымы, Мақсат қою, Тақырыптық модуль және оқыту әдістері</u> ресурстарын талқылайды. Таныстырылым қорытындысы бойынша тыңдаушылар шағын топтарда оқытуды жоспарлау бойынша үш тезис тұжырымдайды.
2-сабақ	1. Команда құруға бағытталған жаттығу. Топтарға бөліну. Курсты құру алгоритмі. Тыңдаушылар <u>Тренингті қалай жазу керек. қадамдық алгоритм</u> ресурсына сүйеніп, шағын топтарда алгоритм әзірлейді. Алгоритмдерді өзара бағалау, ортақ алгоритм әзірлеу.
3-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Жұпқа бөліну. Жұпта тренинг жоспарын әзірлеу. <u>Курс жоспарының шаблону, Оқыту әдістері</u> ресурстарын қолдану. «Төрттіктерде» жоспарларды өзара бағалау.
4-сабақ	1. Зейінді шоғырландыруға арналған жаттығу. Топтарға бөліну. 2. Өзара бағалау қорытындыларын талқылау. Қандай критерийлер қолданылды? Топтық талқылау. 3. Жалпы пікірталас. Әрбір топтың өз критерийлерін ұсынуы. Дауыс беру және ортақ шешім қабылдау. 4. Күн қорытындысы. Тыңдаушылардың рефлексиясы «Мен үшін бүгінгі күннің фразасы...»

2-апта, 2-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Тиімді сабақ: қадағалау және талдау. Тиімді сабақтың критерийлері. Сабақты қадағалау және талдау әдістері: құрылымдалған, графикалық. Сабақты қадағалаған соң мұғалімге кері байланыс ұсыну.
Мақсаты:	Тыңдаушылар тиімді сабақтың критерийлерін анықтап, әріптесінің оқытуын бақылауға және талдауға арналған стратегияны әзірлейді.
Оқу нәтижесі:	Бірлесіп жұмыс істей отырып, тыңдаушылар «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы аясындағы тиімді сабақтың критерийлерін және сабақты бақылау нысандарын әзірлейді. Тыңдаушылар сабақты бақылағаннан кейін тренердің мұғалімге кері байланыс беруіне қатысты шынайы жағдаяттарды модельдейді.
Түйінді идеялар:	«Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы аясында әрбір мектеп тренері өзінің оқытатын әріптестерінің сабақтарын бақылайды және оларға талдау жасайды. Сапалы кері байланыс ұсыну үшін тиімді сабақ критерийлерін әзірлеп, талдау жасау және тренер мен мұғалім арасында сенімді қарым-қатынас орнату дағдыларын қалыптастыру қажет.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	1. Зейінді шоғырландыруға арналған жаттығу. Топтарға бөліну. <u>Тиімді сабақ таныстырылымы.</u> Тиімді сабақтың критерийлері. Тыңдаушылар топта жұмыс істейді, сабақтың табыс критерийлерін талқылайды. 10 критерий әзірлеу. <u>Сабақты жоспарлау шаблону</u> Жалпы пікірталас. Тренер топтардың айтқан критерийлерін жазады. Ортақ 10 критерийді анықтау. Дауыс беру.
2-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Топтарға бөліну. 2. Бейнеталдау. Тренер сабақ фрагменті жазылған бейнежазба (5-7 мин) ұсынады, ал тыңдаушылар әзірленген критерийлер бойынша бағалау жүргізеді. <u>Үздік сабақтың алты белгісі, Сабақтың бірізділігін бағалау, Блум таксономиясы кесте ресурстарымен жұмыс.</u> Әрбір топтың пікірінен кейін 3 тезис тұжырымдау.
3-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Топтық жұмыс: қарастырылатын мәселе тұрғысынан сабақты қадағалау нысандарын әзірлеу: сын тұрғысынан ойлау, АКТ, оқу үшін бағалау, диалогтік оқыту, инклюзивтілік. 3. Галереяға саяхат. Топтар нысандар жазылған постерлерін қабырғаға іледі. 4. «Мен бұл нысанды сатып аламын, себебі ...». Өзара бағалау. Тренер тыңдаушыларға алдын-ала басып шығарылған «ақшаны» таратып береді, ал олар өздеріне анағұрлым құнды болып көрінген нысанға сол ақшамен дауыс береді.
4-сабақ	1. Зейінге арналған жоғары белсенді жаттығу. Сындарлы сын қағидаттары. Сабақты талдау әдістері. <u>мұғалім рефлексиясы, теңгерім дөңгелегі, SWOT талдау.</u> Топтық талқылау. Рөлдік ойын/сахналау. Тыңдаушылар шағын топта бақылаушы сабақтан кейін мұғалімге кері байланыс ұсынатын жағдаятты сахналайды. Күн қорытындысы. Тыңдаушылар рефлексиясы.
Оқуға арналған материал	<u>Оқу нәтижелерін жазу мәселелері бойынша еуропалық жарияланымдар, Оқуды жеке тұлғаға бағыттаудың он тәсілі</u>

2-апта, 3-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Тренердің тәжірибелік дағдылары. Ықшамсабақ. Топта әзірленген критерийлерге сәйкес тренер және әріптестерінен кері байланыс алу: жоспарлау, оқыту, тренердің құндылықтары және қалыптастырушы бағалау туралы.
Мақсаты:	Тыңдаушылар топта курс жоспарларының фрагменттерін әзірлейді, ықшамсабақ өткізеді және әзірленген критерийлер бойынша әріптестерін бағалау тәжірибесіне ие болады.
Оқу нәтижесі:	Тыңдаушылар «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша мұғалімдерге сабақ өткізу дағдыларын көрсетеді. Өздері құрастырған сабақты бағалау критерийлерін апробациялауға мүмкіндік алады.
Түйінді идеялар:	Ықшамсабақ тыңдаушыларға сабақтарда меңгерілген білімді көрсетуге және критерийлер бойынша әріптестерді бағалау тәжірибесіне ие болуға мүмкіндік береді. Күні бойы тренер әрбір тыңдаушыға сындарлы пікір түрінде кері байланыс ұсынады.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	1. Команда құруға арналған жаттығу. Тренерден ақпарат – алдын-ала әзірленген (2-апта, 1-күнді қараңыз) оқытуды бағалау критерийлеріне назар аудартады. Постер жасалады немесе басып шығарылған критерийлер барлық тыңдаушыларға таратылады. <u>1 Сабақты қадағалау нысаны</u> немесе <u>Сабақты бағалау критерийлері</u> ресурстарын қолдануға болады. Бұл жағдайда оқыту немесе белсенді оқу ғана бағаланады деп келісіп алған дұрыс болады, себебі ұсынылған нысандар тым ауқымды және толық сабақты бағалауға арналған. 10-минуттық сабақ үзіндісін әзірлеу бойынша тыңдаушылардың жеке жұмысы.
2-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Бағалауға арналған жұптарды құру. Тренер тыңдаушыларды жұптарға біріктіреді, алайда бұл жұптағы бағалау емес, керісінше кезек бойынша бір жақты бағалау. Мысалы, бірінші тыңдаушы екінші тыңдаушыны және әрі қарай, ал соңғы тыңдаушы бірінші тыңдаушыны бағалайды. Осылайша, әрбір тыңдаушы бір әріптесін бағалайды, ал оны басқа әріптесі бағалайды. Бағалауға арналған нысандарды басып шығарып, әрбір тыңдаушыға таратып беру қажет. 3. Ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы.
3-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы.
4-сабақ	1. Ықшамсабақ. Өзара бағалау. Тренердің кері байланысы. 2. Күн қорытындысы. Тыңдаушылардың рефлексиясы «Мен үшін ең құнды болған ...».

2-апта, 4-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Тыңдаушыларды қалыптастырушы және жиынтық бағалау. Қалыптастырушы бағалау әдістері. Кері байланыс. Оқыту нәтижелерін қалай бағалау керек?
Мақсаты:	Тыңдаушылар сабақта мұғалімдерді бағалау тәсілдерін әзірлейді, қалыптастырушы бағалаудың үлгілері мен әдіс-тәсілдерін жасайды.
Оқу нәтижесі:	Мұғалімдер әріптестерді бағалау және оқыту нәтижелерінің қағидаттарын жасайды. «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша қалыптастырушы бағалауды жүзеге асырудың жабдықтарын әзірлейді.
Түйінді идеялар:	Мектеп тренеріне пайымды пікір айту үшін жинақталған дәлелдемелердің мәні мен сипатын көріп, білу маңызды болып табылады. Олар жазбалар, бақылаулар, жазбаша және ауызша бағалау түрлері болуы мүмкін. Мұғалімдердің жетістіктерін қалыптастырушы бағалау курстағы оқытуды жақсарту және тыңдаушыларды қолдау бойынша шешім қабылдауға мүмкіндік береді.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мектеп тренерлерін оқыту курсы бойынша рефлексия жасауға арналған жаттығу (шәкілдеу, социометрия немесе теңгерім дөңгелегі) 2. Мини-дәріс. Қалыптастырушы бағалау әдістері: ауызша және жазбаша комментарийлер, айқындауыш сұрақтар, сындарлы сын және т.б.). Қалыптастырушы бағалаудың кері байланыстан айырмашылығы қандай? Бағалау критерийлерінің болуы. 3. Әрбір топтың қалыптастырушы бағалау тақырыбы бойынша 3 тезис ұсынуы.
2-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Тренер/коуч қағидаттары <u>Милтон Эриксон 5 қағидат</u> Курста оқу туралы эссе жазу, сауалнама.
3-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Мектеп тренерінің портретін жасау. Мектеп тренері қандай болмақ? Тыңдаушылар топта жұмыс істеп, мектеп тренерінде болу керек жеке қасиеттер тізімін құрастырады.
4-сабақ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Тренинг нәтижелерін қалай бағалауға болады? <u>Сабақтардың аяқталуы</u>. Шеңбердегі жалпы пікірталас. 3. Оқу нәтижелері. Рефлексия.

2-апта, 5-күн	1-4-сабақтар
Тақырыбы:	Мұғалімдердің рефлексиялық есептерін бағалау. Рефлексиялық есептер. Есептердің құрылымы. Есепті бағалауға арналған айдарлар. Бағалау критерийлері: білу және түсіну, қолдану, рефлексия. Сипаттамалық және сараптамалық жазу.
Мақсаты:	Мұғалімдер әріптестерінің рефлексиялық есептерін бағалауға арналған тәсілдерді әзірлейді.
Оқу нәтижесі:	Мұғалімдер «Тәжірибедегі рефлексия» бағдарламасы бойынша әріптестерінің есептерін бағалау айдарларын әзірлейді.
Түйінді идеялар:	Рефлексиялық есеп мұғалім іс-тәжірибесінің өзгергенін негіздейтін дәлелдемелердің бірі болып табылады. Рефлексиялық есепті бағалау үшін есептерді бағалаудың критерийлерін білу және түсіну қажет – «білемін», «түсінемін» және «ойланамын», сонымен қатар сипаттамалық және сараптамалық жазуларды ажырату керек. Әрбір есептің нақты құрылымы болуы тиіс: кіріспе, мысалдар мен дәлелдер ұсынылған негізгі бөлім, қорытынды.
Сабақ барысы:	
1-сабақ	1. Зейінді шоғырландыруға арналған жаттығу. Топтарға бөліну. <u>Есептер</u> таныстырылымы. Ауысып отыратын жұпта талқылау. Топтық жұмыс. Тыңдаушылар өздерінің есеп жазу тәжірибелерімен бөліседі. Тақырып бойынша 1 тезис құрастыру. Тренер әрбір тыңдаушыны тыңдайды және айтылған идеяларды постерге жазады.
2-сабақ	1. Есептер бойынша сұрақ құрастыруға арналған жаттығу. Тыңдаушылар параққа бір сұрақ жазады, парақты бүктейді және топта шеңбер бойынша бір-біріне жібереді. Жауап жазады. Жұптық жұмыс. Тыңдаушылар құпиялылықты ескере отырып, тренердің алдын-ала дайындап қойған мұғалімдердің есептерін бағалайды. 2. Топта жұптық жұмыстың қорытындыларын талқылау.
3-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. Мини-дәріс«Сыни сараптамалық жазба». <u>Сыни сараптамалық жазба</u> Тыңдаушылар мектеп тренерлері курсына оқуы бойынша өздерінің жеке рефлексиялық есептерін жазады.
4-сабақ	1. Жоғары белсенділікті талап ететін жаттығу. 2. Курста оқу бойынша жазылған есептерді жұпта өзара бағалау. 3. Дәлелдемелер: күшті, әлсіз. Дәлелдеме түрлері: фото, сканкөшірмелер, бейнежазба, әңгімелердің транскриптілері және т.б. 4. Күн қорытындысы. Тыңдаушылар рефлексиясы.

МЕКТЕП ТРЕНЕРЛЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУШЫ БАҒАЛАУ

Мектеп тренерлерінің алға ілгерілеуін бағалау үшін Педагогикалық шеберлік орталығының тренері төменде ұсынылған нысандарды толтыруы қажет. Тап осы шара ықшамсабақ жүргізу және курс бойы оқу үдерісіндегі қалыптастырушы бағалаудың және тренердің кері байланысының болуын білдіреді. Бұл олардың мектеп тренерлері ретінде дамудағы келесі қадамдарды белгілеуге мүмкіндік береді. Тренер әрбір мектеп тренерінің ықшамсабақ жүргізу және топтағы оқу барысында жеткен ең жоғары деңгейін көрсететін айдарды айқындап, әркімге толтырылған айдардың көшірмесін беруі тиіс.

Мектеп тренерлері жекелей ұзақтығы 10-минут ықшамсабақ жүргізеді, ал осы кезде оның басқа әріптестері оқушы және бақылаушы рөлдерін атқарады. Бақылаушылар өзара бағалау жүргізіп, ықшамсабақтан кейін кері байланыс ұсынады. 1-нысанға сәйкес бағалау жеті критерий негізінде жүзеге асырылады: оқыту дағдылары, ойлау сипаты, «Тиімді оқыту мен оқу» бағдарламасын түсіну, жоспарлау, белсенді оқу, мұғалімдердің қажеттіліктері қанағаттандыру және бағалау.

Тренер мектеп тренерлерінің ықшамсабақ жүргізуін негізінен оқыту дағдыларын және пәндік педагогикалық білімдерін бағалау үшін бақылайтын болады. Дегенмен бұл сонымен қатар ықшамсабақты жүргізетін мұғалімдер мен кері байланыс ұсынатын бақылаушыларды бағалаудың қажет болған жағдайда алдыңғы бағаларды түзету мақсатында басқа аспектілерін қайта қарауға мүмкіндік береді.

Егер мектеп тренері қандай да бір критерий бойынша «Қалыптасқан деңгейге» жете алмаса, тренер осы деңгейге жету үшін мұғалімнің нақты не істеуі керектігі туралы ұсыныстар беруі қажет.

Мектеп тренерінің дағдыларын бағалауда тренер ықшамсабақ кезінде бір немесе екі критерийді таңдап ала алады, себебі ықшамсабақтың ұзақтығы 10 минут қана, мысалы, «оқыту дағдылары» немесе «белсенді оқу».

Мектеп тренерінің дағдыларын (оқыту, бағалау, жоспарлау дағдылары және т.б.) бағалаумен қатар «Тиімді оқыту мен оқу» бағдарламасының негізгі идеяларын түсіну деңгейін де бағалау қажет: қалай оқу керектігін үйрену, диалогтік оқыту, сын тұрғысынан ойлау, оқу үшін бағалау, АКТ-ны қолдану (2-нысан).

Егер мектеп тренері Бағдарламаның қандай да бір идеясы бойынша «Қалыптасқан деңгейге» деңгейіне жете алмаса, тренер осы деңгейге жету үшін мектеп тренерінің нақты не істеуі керектігі туралы ұсыныс беруі қажет.

Ықшамсабақ өткізу кезінде тренердің дағдыларын бағалау

Мектеп тренерінің ТАӘА

ІШО тренерінің ТАӘА

Критерийлер	Бастапқы деңгей	Қалыптасу деңгейі	Қалыптасқан деңгей	Жетілген деңгей
Оқыту дағдылары	Мақсаттары мен нәтижелері анық айқын түрлерін жаттығу түрлерін және жоспарлай алады және таныстыра біледі.	Оқытуды алға жылжытуға көмектесетін оқыту мен оқу түрлерін модельдейтін жаттығу түрлерін жоспарлайды және пайдаланады.	Тыңдаушылар үшін оқуға дейінгі және оқу кезіндегі оқу қажеттіліктерін белгілейді және оны жоспарлау үдерісі мен жаттығуларға кіріктіреді.	Кез келген уақытта оқу қажеттіліктеріне қатысты жедел әрекет етіп, икемді бола біледі. Күтілетін нәтижелерге жету үшін курс жоспарын икемді қолданады.
Тренердің кері байланысы	Нұсқаулар мен түсіндірмелер оқу мақсаттарына қатысты, бірақ әрқашан айқын түсінік бермейді.	Нұсқаулықтар мен түсіндірмелер анық әрі нақты, сол себепті барлық дерлік тұжырымдамалар түсінікті әрі қолжетімді.	Ақпаратты нақтылайды және күрделі ұғымдарды әртүрлі әдістерді пайдалану арқылы түсіндіреді және нақтылайды.	Курс барысында мұғалімдерге, оның ішінде өз пікірін табанды ұстанатын мұғалімдер басқаша ойлануға және әрекет етуге жетеленеді
Ойлау сипаты	Оқыту қабілеті «қатып қалған» деп ойлайды: оның ойынша, ол туғанда беріледі және өзгермейді, әрі дамытылмайды.	Оқыту қабілеті «бейтарап» деп ойлайды, бірақ ол туғанда беріледі деген жалған түсінікке қарсы тұрмайды.	Оқыту қабілеті туғанда берілмейді, ол адамның қажырлы талпынысының нәтижесі, оны дамыту маңызды болып табылады деп ойлайды.	Оқыту қабілеті туралы пікірі «өсіп» жатқанын белсенді модельдейді және дамытады: тәуекел ету, қателіктерінен сабақ алу және барынша күш салу арқылы мұғалімдер оқыту қабілетін жоғары деңгейге дейін жетілдіре алады.
Тренердің кері байланысы				

Критерийлер	Бастапқы деңгей	Қалыптасу деңгейі	Қалыптасқан деңгей	Жетілген деңгей
«Гүімді оқыту» бағдарламасын түсіну	Бағдарламаны түсінеді және оның негізгі идеяларын түсіндіріп бере алады.	Бағдарламаны түсінеді және оның негізгі идеяларын түсіндіріп бере алады.	Бағдарламаны толық түсінеді және мұғалімдерден күтілетін прогресті түсіндіре алады.	«Қалыптасқан деңгей» критерийіне қоса оқу барысында мұғалімдердің қалайша максималды прогреске жетуге болатынын түсіндіруге қабілетті.
Тренердің кері байланысы	Жоспарлау түрлі деңгейлерін – ұзақ мерзімді, орта мерзімді және қысқа мерзімді жоспарлауды түсіндіре алады. Нақты оқу мақсаттары мен оқушыларға сай келетін жаттығулары бар оқу жоспарларын пайдалана отырып, жеке сабақты қалай жоспарлау керектігін көрсете алады.	Барлық оқушылардың мақсаттарына жетуіне мүмкіндік беретін әртүрлі саралаушы жаттығулар мен тәсілдер бар жеке сабақты жоспарлау үшін оқу жоспарын қалай пайдалану керектігін көрсете алады.	Тізбектелген сабақтар топтамасы аясында барлық оқушылардың білімі мен дағдыларының қарқынмен өсуін көздейтін сараланған оқуды жоспарлау үшін оқу жоспарын қалай пайдалану керектігін көрсете алады.	Жүйелі бағалауды қамтитын тізбектелген сабақтар топтамасын жоспарлау үшін оқу жоспарын қалай пайдалану керектігін көрсете алады. Бұл оқыту барысында білім мен дағдылардағы кез келген кемшілікті жоюға мүмкіндік беру үшін, жоспарланған оқытуға өзгеріс енгізу қабілетін дамытады.
Тренердің кері байланысы	Негізінен тікелей нұсқау беруге сүйенетін оқуды жоспарлайды. Жоспарда білім мен дағдыны жетілдіретін оқуды қолдану мүмкіндіктері сирек қарастырылады.	Жоспарда аздаған оқу белсенді с т р а т е г и я л а р ы қамтылған. Жоспарда білім мен дағдыларды белсенді түрде қолдануға біршама мүмкіндік қарастырылады.	Белсенді жұмыс істеуге мүмкіндік беретін кең ауқымды және сараланған жаттығулар бар оқуды жоспарлайды. Жоспар білімді ұғынуға және көптеген дағдыларды қолдануға мүмкіндік береді.	Жақсы құрылымдалған және күрделі, оқушыларға лайықтап таңдалған жаттығулар бар белсенді оқуды жоспарлайды. Қате түсінген немесе үлгерім төмен болған жағдайда нәтижені жақсарту үшін жоспарды қайта жасауға болады.

Критерийлер	Бастапқы деңгей	Қалыптасу деңгейі	Қалыптасқан деңгей	Жетілген деңгей
Тренердің кері байланысы				
Мұғалімдердің қажеттіліктерін қанағаттандыру	<p>Оқу мақсаттарына қаншалықты жақсы қол жеткенін шамалы деңгейде білуге мүмкіндік беретін тексеру әдістерін пайдалануға талпыныс жасайды.</p> <p>Кері байланыс мерзімінен ерте немесе оқу мақсатымен тікелей байланысы жеткіліксіз.</p>	<p>Оқу мақсаттарына жетудегі үлгерімді кең көлемде ұғынуға әкелетін түсінуді тексерудің шектеулі әдістерін пайдаланады.</p> <p>Кері байланыс мерзіміне сәйкес, оқу мақсатымен байланысты, бірақ жақсарту туралы арнайы ұсыныстар аз.</p>	<p>Оқу мақсаттарына жетудегі үлгерімді түсінуге арналған тиісті әдісті (әдістерді) жоспарлайды және қолданады.</p> <p>Кері байланыс мерзіміне сәйкес, оқу мақсатымен, тексерумен байланысты, жақсарту туралы нақты ұсыныс береді.</p>	<p>«Қалыптасқан деңгей» критерийіне қоса, оқу мақсаттарына жетудегі үлгерімді түсінуге арналған әдісті қажеттілігіне қарай ауыстырады; оқуды жетілдіру үшін өзгеріс енгізеді.</p> <p>Кері байланыстың оқуға ықпалы анық көрінеді.</p>
Тренердің кері байланысы				
Бағалау	<p>Оқуды арналған ресми және тексеруге арналған, қалыптастырушы және жиынтық тәсілдерді қамтитын түрлі бағалау стратегияларын көрсетеді.</p>	<p>Оқуды бағалауға арналған ресми және бейресми, тексеруге арналған, қалыптасушы және жиынтық бағалау тәсілдерін таңдайды және қолданады.</p>	<p>Оқуды бағалауға арналған кең көлемдегі бағалау стратегияларын әзірлейді және қолданады, қалыптастырушы өзгеріс енгізу мақсатында оқушылардың қажеттіліктерін тексереді.</p>	<p>«Қалыптасқан деңгей» критерийіне қоса, бағалау тәсілдерінің тиімділігін бағамдау үшін әріптестеріне қолдау көрсетеді.</p>
Тренердің кері байланысы				

Бағдарлама идеяларын түсінуін бағалау

Мектеп тренерінің ТАӘА

ІШО тренерінің ТАӘА

Бағдарлама идеяларын түсіну деңгейлері	Бастапқы деңгей	Қалыптасу деңгейі	Қалыптасқан деңгей	Жетілген деңгей
	Терминдерді қайта жаңғыртады, нақты дереккөздерге сілтеме жасай отырып, әртүрлі авторлардан дәйексөздер келтіреді.	Әртүрлі салыстыра терминдерге түсініктеме береді. Дайын шаблондарды қолданып, өзіннің іс-тәжірибесіне Бағдарлама идеяларын бейімдеуге бағытталған қадам жасауға тырысады.	Өзінің түсінігін дәлелдер негізіндегі ойтұжырымдар арқылы білдіреді. Өзінің ресурстары мен нұсқауларын үлгілеп, өзіннің іс-тәжірибесіне Бағдарлама идеяларын бейімдейді.	Талдау, жинақтау және бағалауға негізделген әртүрлі ойлау техникаларын қолданады. Айтарлықтай дәрежеде өзінің жеке тәжірибесін және сыни рефлексия нәтижелерін қолданып, өзінің жеке әдістері мен ресурстарын жасайды. Қалыптастырушы бағалау және әріптестеріне кеңес беру дағдыларына ие.
Бағдарлама идеялары				
Қалай оқу керектігін үйрену				
Диалогтік оқыту				
Сын тұрғысынан ойлау				
Оқу үшін бағалау				
Оқыту мен оқуда АКТ-ны қолдану				

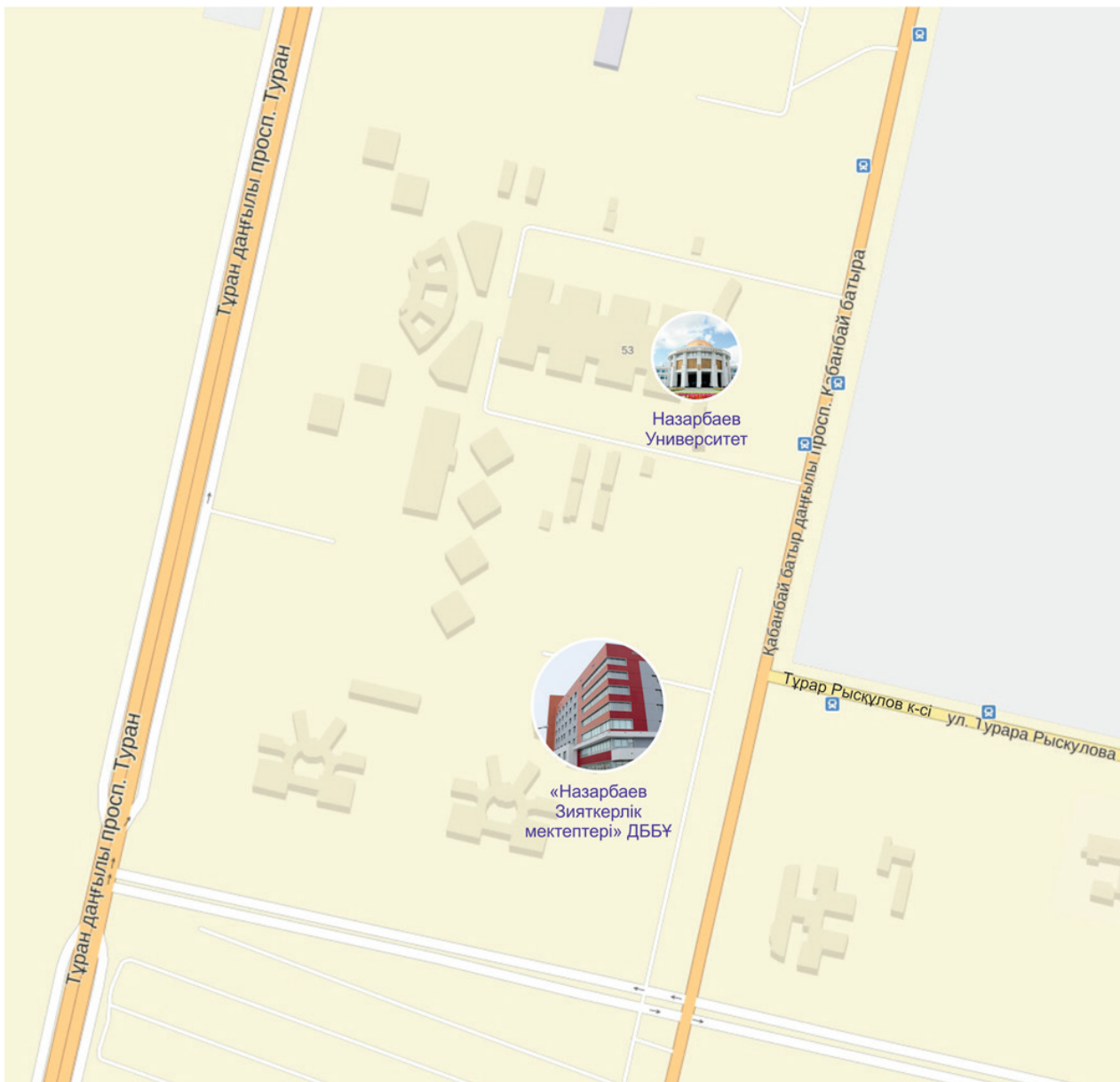
БАЙЛАНЫС АҚПАРАТЫ

Осы Нұсқаулықпен танысу барысында сұрақтар туындаған жағдайда Педагогикалық шеберлік орталығына жүгіне аласыз.

E-mail: info@cpm.kz

Телефон: +7 7172 23 57 44

Мекенжай: Қазақстан, Астана, 31-көше, 37а үй



**Программа обучения школьных тренеров
по образовательной программе профессионального развития
педагогических кадров в общеобразовательных школах «Рефлексия в
практике»**

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ТРЕНЕРА

Рекомендовано к печати Методическим советом
Центра педагогического мастерства
автономной организации образования
«Назарбаев Интеллектуальные школы»

© Центр педагогического мастерства
автономной организации образования
«Назарбаев Интеллектуальные школы», 2016

Все права сохраняются. Запрещается полное или частичное воспроизведение или передача настоящего издания в любом виде и любыми средствами, включая фотокопирование и любую электронную форму, без письменного разрешения держателя авторского права.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	34
МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ В ПОМОЩЬ ТРЕНЕРАМ.....	35
УЧЕБНЫЙ ПЛАН.....	41
ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ.....	43
ФОРМАТИВНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ ШКОЛЬНЫХ ТРЕНЕРОВ	54
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее Руководство для тренера (далее – Руководство), разработанное в рамках Программы обучения школьных тренеров по образовательной программе профессионального развития педагогических кадров в общеобразовательных школах «Рефлексия в практике» (далее – Программа) предназначено тренерам, обучающим школьных тренеров.

Руководство включает учебные материалы, учебные планы, планы занятий, применяемые при обучении школьных тренеров, а также практические советы для тренеров, которые могут быть полезными при обучении взрослых.

Для проведения курса по Программе предоставляется учебно-методический комплекс, включающий:

- Образовательную программу профессионального развития педагогических кадров в общеобразовательных школах «Рефлексия в практике»;
- Программу обучения школьных тренеров по образовательной программе профессионального развития педагогических кадров в общеобразовательных школах «Рефлексия в практике»;
- «Руководство для тренера»;
- «Руководство для учителя»;
- «Руководство школьного тренера»;
- Презентации и раздаточные материалы.

Продолжительность курса профессиональной подготовки школьных тренеров составляет 10 дней, каждый день состоит из четырех занятий длительностью 2 академических часа. Ежедневно предоставляется время на обзор и анализ обучения и адаптацию следующего дня обучения под потребности слушателей.

Обзор занятий курса профессиональной подготовки школьных тренеров, представлены учебном плане. Подробные планы каждого занятия находятся в разделе «Планы занятий».

МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ В ПОМОЩЬ ТРЕНЕРАМ

Педагогические методы, применяемые в ходе обучения учащихся, основаны на предположениях о детях, и они не подходят для обучения взрослых. Напоминание о том, что существует ряд отличий в обучении детей и взрослых, поможет тренеру при планировании и осуществлении эффективного обучения школьных тренеров. Данные предположения представлены в следующей таблице:

	Обучение взрослых (Ноулз, 2011)	Методы и приемы, применяемые на курсе профессиональной подготовки школьных тренеров
<i>Потребность в знаниях</i>	Взрослых надо убедить в том, что есть основание к тому, чтобы учиться по-новому	Обучение начинается с ознакомления с методами и приемами, применяемыми при осуществлении программы профессионального развития. Это даст возможность тренерам осмыслить структуру обучения и особенности преподавания для взрослых. Некоторые занятия требуют от тренера разъяснения слушателям путей решения проблем, с которыми они могут столкнуться в процессе преподавания в качестве школьного тренера.
<i>«Я-концепция» обучающегося</i>	Взрослые ответственны за свои собственные решения и, как правило, недовольны, когда им навязывают обучение	Рефлексия – одна из периодически повторяющихся особенностей курса обучения школьных тренеров. Поэтому слушателям неоднократно предоставляется возможность предоставить обратную связь, рефлексировав об эффективных элементах курса и возможности максимально оптимизировать обучение под свою ситуацию. Тренеры и слушатели могут заранее обсудить условия тренинга, например, длительность времени выполнения задания, условия создания группы. В ходе курса слушателям предоставляется возможность выбора групп и классов, в которых они будут работать. К примеру, слушатели могут выбрать темы: <ul style="list-style-type: none"> • могут по своей инициативе собирать ресурсы и материалы; • готовятся к изменению и адаптации. По ходу курса слушатели должны принять на себя ответственность за свое обучение и становиться максимально независимыми от тренера.

	Обучение взрослых (Ноулз, 2011)	Методы и приемы, применяемые на курсе профессиональной подготовки школьных тренеров
<i>Роль опыта</i>	Взрослые имеют больше личного опыта, чем дети. Этот опыт часто - часть их личности. Опыт в пределах групп взрослых часто более разнороден, чем в пределах групп детей.	Первая часть занятий посвящена ознакомлению и выявлению опыта, освоенного слушателями. Это влияет на начало вводной беседы и дает возможность выявить, насколько слушатели поддерживают друг друга. В ходе курса необходимо побуждать слушателей опираться на свой опыт и обмен опытом. Некоторые слушатели хорошо осведомлены о различных педагогических методах и приемах, обладают широкими понятиями и на высоком уровне освоили предметы, которые они преподают. Необходимо признавать опыт таких слушателей и, по возможности, советоваться с ними.
<i>Готовность учиться</i>	Взрослые наиболее готовы учиться, когда они видят, что смогут применить новые знания в ближайшее время (или незамедлительно)	В ходе обучения тренер моделирует ряд мероприятий, методов и способов, применяемых на уроке (например, активное обучение и т.д.). Данные методы и способы должны быть показаны в целях применения в ходе проведения курсов.
<i>Ориентация на учение</i>	Взрослые классифицируют обучение по тому, как они могут использовать его для выполнения задачи или решения проблем, которые являются частью их жизненных ситуаций.	Занятия посвящены ознакомлению с методами и способами, применяемыми в организации курса профессионального развития педагогических кадров. Это поможет им на основании навыков понять преподавание и оценивание на курсе. Несмотря на это, многие методы активного обучения (например, активное обучение, диспуты, ролевые игры) можно использовать как при преподавании для учеников, так и при преподавании для взрослых. Необходимо предоставить слушателям возможность обсудить, как использовать свои знания в рамках конкретной темы.
<i>Мотивация</i>	Внутренняя мотивация (например, желание расти и развиваться, повышенное удовлетворение работой и самооценка), вероятно, будет более сильной, чем внешняя мотивация (например, продвижение по служебной лестнице).	Только при наличии высокой внутренней мотивации взрослые могут управлять повышением своего образования. Материалы курса дают соответствующие рекомендации, которые необходимо применять для более полного изучения определенной темы.

Совет тренеру

Не забывайте об основной цели, которая важна для вас в ходе курса, то есть помогайте слушателям:

- будьте максимально надежным, ответственным, здравомыслящим, творческим и активным;
 - стремитесь к получению знаний, постоянно развивая собственные практические навыки;
 - делитесь своими идеями, сохраняйте партнерские отношения как во время занятия, так и после его окончания.
-

Установление контакта со слушателями

Для того чтобы помочь слушателям в зависимости от их потребностей, в ходе курса необходимо установить контакт со слушателями. Уверенность в установлении взаимного контакта, оправдании веры и надежд слушателей создает условия для формирования оптимальных, продуктивных и результативных условий для обучения, как для тренера, так и для слушателей.

Следующие рекомендации помогут установить эффективный контакт:

- попросить слушателей изготовить и поставить около себя карточку с именем и фамилией;
 - беседовать со слушателями, называя каждого по имени;
 - в начале обучения необходимо выяснить, каких результатов ожидают слушатели, и какие цели они ставят перед собой. Выясните, каких результатов слушатели хотят достичь по окончании курса, и вносит данные в флипчарт. Например, можно записать на бумаге их имена, номера школ и три цели, которых они хотели бы достичь. Для того чтобы слушатели могли найти коллег со схожими интересами/целями, можно отсортировать информацию и вывести на экран. Данный список можно использовать для сравнения результатов: чего ожидают слушатели от курсов и чего ожидает от слушателей тренер;
 - в конце обучения вернитесь к поставленным целям обучения и убедитесь в их достижении;
 - делитесь со слушателями полученными впечатлениями;
 - используйте практический опыт слушателей –выслушивает их, активно привлекает к уроку;
 - в ходе курса делайте упор на то, что не обязательно кого-то «учить», а нужно поддерживать и вдохновлять к обучению.
-

Совет тренеру

К Вам приходят учителя с разным опытом, знаниями и мотивацией к обучению на данных курсах по Программе. Знакомство со слушателями дает вам возможность в процессе преподавания на более высоком уровне корректировать ход курсов с учетом их потребностей. Также Вы должны спланировать, как сгруппировать и рассадить слушателей, чтобы они учились друг у друга.

Определение потребностей слушателей

Существует несколько подходов, которые могут использоваться для определения потребностей слушателей на разных этапах преподавания. Попробуйте использовать эти разнообразные методы в ходе обучения (неважно в начале урока или в конце). Для удовлетворения потребностей слушателей необходимо использовать информацию, полученную

при модификации обучения.

- Как указано в плане занятий курса, обучение начинается с вводных ознакомительных заданий/упражнений.
- Спросите слушателей, чего они ожидают от курса или урока, и запишите их потребности в флипчарт.
- Слушатели записывают свои личные цели на бумаге (или в виде заметок). Для того чтобы выяснить, каких целей они достигли, а какие еще необходимо рассмотреть, данный список постоянно проверяется (например, в конце каждого урока) и контролируется. Уделите внимание устранению пробелов в образовании.
- Слушатели записывают на листочках свои цели и личные задачи/интересы. Слушатели сортируют и группируют схожие листочки, чтобы найти учителей со схожими целями/интересами.
- Используйте обратную связь (не следует забывать, что существуют разные способы). Если применяете какой-нибудь новый метод или хотите, чтобы урок или какое-нибудь определенное задание были интересным для слушателей, попросите, чтобы во время перерыва или в конце урока они записали свои мнения, вопросы и т.д. Это дает возможность ответить на вопросы и изменить ход урока в нужном направлении.
- Эффективно будет разместить в классной комнате «стену вопросов», на которую слушатели в любое время могут записать и повесить свои вопросы. В конце урока ответьте на вопросы, не рассмотренные ранее. Таким образом, можете обсуждать различные темы, не снижая темп урока, а также дайте неуверенным слушателям возможность задать свои вопросы.

Формирование собственного стиля проведения занятия

У каждого тренера есть свое мнение по поводу проведения урока, но следующие пункты применимы ко всем:

- при разговоре со слушателем во время занятия смотрите прямо на него;
- установите на уроке прямой зрительный контакт со слушателями;
- общайтесь со слушателями тепло и доброжелательно;
- будьте внимательны к Вашему тону и не забывайте, что Вы общаетесь со взрослыми, поэтому не должны присутствовать нотки покровительственного тона;
- убедитесь в том, что голос слышен достаточно хорошо, изменяйте интонацию, силу голоса и манеру речи, так как мастерство речи важно при формировании интересного стиля ведения урока.

Проведение занятия

Ниже приведены некоторые советы и рекомендации, которые могут быть полезны тренеру:

- для того чтобы было ясно, чего ожидают слушатели от курсов, с самого начала занятия необходимо убедиться в понимании ими структуры занятия;
- по возможности, необходимо запланировать время на рефлекссию слушателей в ходе занятия;
- в конце каждого занятия необходимо оставить достаточно времени на подведение итогов занятия и обсуждение достигнутых целей. Необходимо уделить внимание устранению недостатков в преподавании;
- по возможности, можно занятие, посвященное общегрупповому обсуждению, превратить в интересное мероприятие. Можно провести его в форме дебатов с группой «Учителей - экспертов». Сыграть роль арбитра, и попросить слушателей задавать вопросы «Учителям-экспертам»;

- можно создать глоссарий терминов на флипчарте, это дает слушателям возможность знакомиться с непонятными и новыми понятиями;
- убедиться, что слушатели поняли сказанное Вами- попросить повторить информацию своими словами;
- предусмотреть донесение определенной мысли различными способами; необходимо донести свою мысль другими словами или простыми словами, доступными для понимания слушателей.

Подготовка ресурсов, используемых во время обучения

Несмотря на то, что в учебном плане курса Программы, представлен список ресурсов, сопровождающих образовательный процесс, можно потребовать от слушателей создать свои ресурсы для занятия. Ресурсы должны содержать в себе соответствующие темы. Они, демонстрируя заинтересованность слушателей, предусматривают развитие навыков, характерных для учебных целей. Пожалуй, любые современные ресурсы должны постоянно обновляться для того, чтобы отражать текущие новости, события и проблемы.

Можно создать образец данного метода, адаптированный под слушателей, путем сбора материалов для использования в качестве примеров в процессе обучения.

Роль в качестве тренера

В ходе обучения слушателей по Программе Вы будете в качестве эксперта, помогающего решать проблемы, возникающие в преподавании, и тренера, ведущего курс. Также от тренера требуется высокопрофессиональное поведение и самообладание. Необходимо:

- соблюдать единство стандартов и учебных курсов;
- уважительно относиться ко всем коллегам и учителям;
- контролировать график уроков;
- проводить уроки соответственно высшим стандартам образования;
- в ходе курса предоставлять оценку слушателя и своевременную обратную связь.

Роль тренера на занятиях заключается в том, что задавая слушателям, проводящим мини-уроки и «проверяющим» их, вопросы, как например: «Почему Вам захотелось сделать это? Каких перемен Вы ожидали? Какие изменения заметили? Можно ли сделать это по-другому? Какими будут последствия этих перемен?», он открывает дорогу к получению глубоких знаний, подводит к осознанию последствий выбора учителей и принятых ими решений.

Необходимо сформировать общую доверительную обстановку, чтобы слушателям было комфортно объяснять и оценивать опыт коллег. Избегайте изложения своего мнения в поощрительном русле, вместо того, чтобы сказать «Это был действительно хорошее занятие», необходимо дать конкретную оценку или задать направляющие вопросы, как например: «Очень интересен Ваш метод выполнения X. Вы можете объяснить, почему Вы поступили именно так?». Для создания соответствующей обстановки тренер вместе с учителями может создать основные правила обсуждения.

Оценивание сфокусировано на восьми критериях: навыки обучения, характер мышления, планирование, активное обучение, понимание программы, удовлетворение потребностей слушателей и оценивание. Для оценивания тренером прогресса в освоении слушателями программы, выделены соответствующие уровни: репродуктивный уровень, адаптивный уровень, моделирующий уровень и системный уровень.

Полезно записывать мнения и объяснения отдельных слушателей в ходе группового обсуждения и обратной связи. Сбор неофициальных сведений эффективен при оценке профессионального развития школьного тренера. Можно создать свою неформальную систему записи таких ответов. Поскольку объяснения и мнения слушателей в ходе обмена

мнениями в группе обычно являются неожиданно высказанными, бессистемными мыслями, нельзя записать их систематично, как во время других упражнений. Иногда можно записать особые мнения и ответы слушателей в таблицу, в которую они заносят информацию по каждому слушателю. В конце дня можно пересмотреть свои записи и добавить другие ответы и записи, которые он не смог записать, но запомнил.

Вводная и заключительная части занятий являются удобными для сбора мнений и выводов слушателей. В этот момент слушатели, задавая вопросы, рефлексирова или показывая свою отстраненность, демонстрируют успешность в развитии, формировании и совершенствовании своего опыта.

Данный метод сбора неформальной обратной связи становится причиной осознания слушателями определенной ответственности, потому что они с самого начала обучения оцениваются по критериям, а также во время обучения от них требуется рефлексировать, показывать свое развитие в процессе обучения. Это также требует ведения постоянного мониторинга видов проводимой работы и активного наблюдения обмена мнениями и обратной связи в группе.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Этап «Лицом к лицу»

№ недели	№ дня	Общая тема дня	Тема занятия	Кол-во часов
1	1	Мастерство и имидж тренера. Ценности тренера.	Занятие 1: Роль тренера в процессе обучения. Занятие 2: Коучинговый подход в тренинге. Занятие 3: Этапы тренинга. Тайм-менеджмент тренинга. Тон голоса, жесты. Занятие 4: Организация пространства, правила группы. Интерактивность и инклюзивность тренинга. Групповая динамика. Как работать со сложными участниками?	8
	2	Методы тренинга.	Занятие 1: Формы обучения взрослых: мастер-класс, тренинг, семинар, коучинг, круглый стол. Занятие 2: Методы вызова: мозговой штурм, видеоанализ, кинометафора, проблемные ситуации. Занятия 3-4: Микропреподавание по темам программы «Эффективное обучение»: «Обучение тому, как учиться», «Диалоговое обучение».	8
	3	Методы тренинга.	Занятия 1-2: Методы осмысления: модерация, социометрия, тематические упражнения. Занятия 3-4: Микропреподавание по теме «Критическое мышление» программы «Эффективное обучение».	8
	4	Методы тренинга.	Занятия 1-2: Методы рефлексии и обратной связи: письменные, устные, графические. Брифинг, шеринг. Занятия 3-4: Микропреподавание по теме «Оценивание для обучения» программы «Эффективное обучение».	8
	5	Методы тренинга.	Занятия 1-2: Методы тимбилдинга: разминки, психогимнастические упражнения, квесты. Занятия 3-4: Микропреподавание по теме «Использование ИКТ в преподавании и учении» программы «Эффективное обучение».	8

№ недели	№ дня	Общая тема дня	Тема занятия	Кол-во часов
2	1	Методология и разработка плана тренинга.	Занятия 1-2: Эффективное планирование тренинга. Формат конечного результата. Метод обратного дизайна. Занятия 3-4: Разработка планов тренинга по Программе Центра педагогического мастерства «Эффективное обучение». Разработка критериев оценивания тренинга по Программе «Эффективное обучение».	8
	2	Эффективный урок: наблюдение и анализ.	Занятия 1-2: Критерии эффективного урока. Занятие 3: Методы наблюдения и анализа урока: структурированные, графические. Занятие 4: Предоставление обратной связи учителю после наблюдения урока.	8
	3	Практические навыки тренера.	Занятия 1-4: Микропреподавание. Обратная связь от тренера и коллег согласно критериям, разработанным в группе: по планированию, преподаванию, ценностям тренера и формативному оцениванию.	8
	4	Суммативное и формативное оценивание участников тренинга.	Занятия 1-4: Методы формативного оценивания. Обратная связь. Как оценить результаты тренинга?	8
	5	Оценивание рефлексивных отчетов учителей.	Занятия 1-2: Рефлексивные отчеты. Структура отчета. Занятия 3-4: Рубрики оценивания отчета. Критерии оценивания: знание, понимание, применение, рефлексия. Deskриптивное и аналитическое письмо.	8
Примечание: 1 час – 45 мин				80
Всего по Программе:				часов

ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ

Неделя 1 День 1	Занятия 1-4
Тема:	Мастерство и имидж тренера. Ценности тренера. Роль тренера в процессе обучения. Коучинговый подход в тренинге. Этапы тренинга. Тайм-менеджмент тренинга. Тон голоса, жесты. Организация пространства, правила группы. Интерактивность и инклюзивность тренинга. Групповая динамика. Как работать со сложными участниками?
Цель:	Участники определяют и проанализируют критерии мастерства тренера и сделают список ценностей тренера.
Результат обучения:	Участники выработают критерии мастерства тренера и сформулируют конкретный список ценностей тренера. Также сделают анализ проведения тренинга, определяют его основные этапы, выявят барьеры, влияющие на тренинг и предложат пути их решения.
Ключевые идеи:	Уже при первом взгляде на человека можно сформировать какое-то представление о нём. Часто это первое впечатление играет наиболее важную роль в дальнейшей оценке восприятия личности. В составлении портрета человека важна каждая деталь: малейшее движение головы, мимика, взгляд, рукопожатие, манера говорить и т.д. В работе тренера важную роль играют индивидуальные личностные качества, энергетика тренера, его обаяние и артистичность, которые зачастую определяют эффект тренинга и его влияние на группу.
Ход занятий	
Занятие 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение на командообразование. Деление на группы (максимальное количество человек в группе – 6). 2. Мозговой штурм: Кто такой тренер? Какова его роль в процессе обучения взрослых? 3. Создание портрета «Идеального тренера». Участники на стикерах пишут личностные качества и навыки тренера (по желанию групп – сколько они хотят). Затем тренер проводит модерацию по данному упражнению. Подсчитывается количество стикеров в каждой группе и начинает выступление та группа, у которой меньше всего стикеров. Другие группы слушают качества, представляемые выступающей группой, если это качество есть у них в списке, то откладывают в сторону. Всей группой обсуждаются качества, выдвигаемые выступающей группой и вся группа решает согласны они с названными качествами или нет. Если даже один участник не согласится, то стикер клеится на обратную сторону постера с портретом «Идеального тренера». 4. Выводы и пожелания по упражнению «Портрет идеального тренера». 5. Групповая работа с ресурсом «Личностные качества тренера» (Н1Д1). 6. Групповая работа. Определение ценностей «Идеального тренера», учитывая его личностные качества и навыки. Участники составляют список ценностей тренера и делают обоснование для каждой ценности. 7. Деление на пары. Обсуждение в парах – «Роль тренера в процессе обучения». Участники записывают свои идеи на листочках. 8. Обмен мнениями. Тренер просит пар участников обменяться листами с идеями по схеме игры «Снежный ком». Листы передаются друг другу три раза и каждый раз идет обсуждение идей в парах. 9. Рефлексия по парному обсуждению: «Какие идеи понравились больше всего? Почему? Какие идеи были для вас новыми/оригинальными? Почему? Как можно было бы изменить данное упражнение? Почему?».

Неделя 1 День 1	Занятия 1-4
Занятие 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. 2. Ролевая игра «Коучинговый подход в тренинге». Группы готовят 5-минутную инсценировку. 3. Выступление групп с инсценировкой. Обратная связь от тренера и зрителей. 4. Мини-лекция «Коучинговый подход в тренинге». 5. Работа в «тройках» с ресурсами «Структура тренинга с коучинговым подходом», «Два вида коучингового подхода», «Коучинговый подход в тренинге», «Примеры коучинговых вопросов» (Н1Д1). 6. Групповая работа. Выработка алгоритма проведения тренинга с коучинговым подходом. 7. Взаимооценивание «Две звезды, одно пожелание». Выводы.
Занятие 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. Деление на пары. 2. Парная работа. Создание презентации в формате Power point по ключевым словам: <i>тренинг, этапы, тайм-менеджмент, тон голоса, жесты</i>. 3. Организация «четверок» (объединение пар) и презентация работ друг другу. Проведение взаимооценивания: обратная связь. 4. Анализ ресурсов «Четыре ключевых голоса», «Матрица Эйзенхауэра» (Н1Д1) в группах. 5. Выводы участников.
Занятие 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. Создание правил групповой работы. 2. Индивидуальная работа с ресурсами «Руководство по организации групповой работы», «Руководство по организации работы в группе» (Н1Д1). Проведение анализа ресурсов и заполнение таблицы «Знаю-Узнал-Хочу узнать». 3. Обсуждение в группе результатов индивидуальной работы. 4. Мини-лекция «Групповая динамика. Как работать со сложными участниками?». 5. Вопросы-ответы-выводы. 6. Итоги дня. Рефлексия участников «Самым ценным для меня было..., потому что ... ».

Неделя 1 День 2	Занятия 1-4
Тема:	Методы тренинга. Формы обучения взрослых: мастер-класс, тренинг, семинар, коучинг, круглый стол. Методы вызова: мозговой штурм, видеоанализ, кинометафора, проблемные ситуации. Микропреподавание по темам программы «Эффективное обучение»: «Обучение тому, как учиться», «Диалоговое обучение».
Цель:	Участники проанализируют методы тренинга и используют их в микропреподавании.
Результат обучения:	Участники сделают анализ методов тренинга, сформулируют выводы и продемонстрируют навыки проведения занятий для учителей по темам «Обучение тому, как учиться», «Диалоговое обучение» программы «Эффективное обучение».

Неделя 1 День 2	Занятия 1-4
К л ю ч е в ы е идеи:	Адекватный выбор методов, которые тренер будет использовать на <u>тренинге</u> , определяет, будут ли достигнуты цели тренинга, в очень значительной степени. Разумеется, что выбор этот делать надо предельно взвешенно и внимательно.
Ход занятий	
Занятие 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение на командообразование. Деление на группы. 2. Стратегия «Автобусная остановка». На стене висят флипчарты с надписями «Мастер-класс», «Тренинг», «Семинар», «Коучинг», «Круглый стол». Группы получают свой маршрут и по данному маршруту находят остановку, где нужно будет работать в течение 10 минут. Всего 5 остановок: «Мастер-класс», «Тренинг», «Семинар», «Коучинг», «Круглый стол». Участникам необходимо обсудить данный термин, дать его определение и выработать инструкции к проведению данных форм обучения взрослых. Каждой группе необходимо побывать на всех остановках согласно выданному маршруту и времени. 3. Групповое обсуждение. Вопросы-ответы-выводы. 4. Презентация «Формы обучения взрослых: мастер-класс, тренинг, семинар, коучинг, круглый стол». 5. Сравнение работ групп и презентации. Выводы-корректировка.
Занятие 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. Деление на пары. 2. Парная работа с ресурсами «Мозговой штурм_1», «Мозговой штурм_2» «Видеоанализ», «Кинометафора», «Проблемные ситуации» (Н1Д2). 3. Создание заданий с использованием методов вызова: мозговой штурм, видеоанализ, кинометафора, проблемные ситуации. 4. Презентация заданий в малых группах. Взаимооценивание «Сэндвич с обратной связью», «+» «++» «?». Обратная связь от тренера. 5. Индивидуальная работа. Подготовка 10-минутного тренинга по 2 темам «Обучение тому, как учиться», «Диалоговое обучение» программы «Эффективное обучение».
Занятие 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. 2. Формирование пар для оценивания микропреподавания. Формы для оценивания необходимо распечатать и предоставить каждому участнику. 3. Микропреподавание по теме «Обучение тому, как учиться». Взаимооценивание. Обратная связь от тренера.
Занятие 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Микропреподавание по теме «Диалоговое обучение». Взаимооценивание. Обратная связь от тренера. 2. Итоги дня. Рефлексия участников по стратегии «3:2:1»

Неделя 1 День 3	Занятия 1-4
Тема:	Методы тренинга. Методы осмысления: модерация, социометрия, тематические упражнения. Микропреподавание по теме «Критическое мышление» программы «Эффективное обучение».
Цель:	Участники проанализируют методы тренинга и используют их в микропреподавании.
Результат обучения:	Участники сделают анализ методов тренинга, сформируют выводы и продемонстрируют навыки проведения занятий для учителей по теме «Критическое мышление» программы «Эффективное обучение».
Ключевые идеи:	Первое, что следует принимать во внимание на любой стадии разработки и подготовки тренинга, это то, как то, что делает тренер, соотносится с целями тренинга и насколько способствует их достижению. На этапе выбора методов тренинга этот вопрос обладает наивысшим приоритетом. Другие факторы, которые следует учитывать при выборе методов и методик тренинга, касаются его участников. Чем больше тренер о них знает, тем эффективнее будет разработка тренинга.
Ход занятий	
Занятия 1-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение на командообразование. Деление на группы (максимальное количество человек в группе – 6). 2. Мозговой штурм «Методы осмысления». 3. Работа в группах по методу джигсо. «Методы осмысления: модерация, социометрия, тематические упражнения» (Н1Д3). 4. Выводы по изученному материалу «Методы осмысления: модерация, социометрия, тематические упражнения». 5. Работа в парах. «Где и как можно использовать модерацию, социометрию и тематические упражнения?». 6. Презентация и запись идей на постере по использованию модерации, социометрии и тематических упражнений. 7. Индивидуальная работа. Подготовка 10-минутного тренинга по теме «Критическое мышление» программы «Эффективное обучение».
Занятия 3-4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. 2. Формирование пар для оценивания микропреподавания. Формы для оценивания необходимо распечатать и предоставить каждому участнику. 3. Микропреподавание по теме «Критическое мышление» программы «Эффективное обучение». Взаимооценивание. Обратная связь от тренера. 4. Итоги дня. Рефлексия участников: <ul style="list-style-type: none"> • «Сегодня к себе в копилку я возьму ... , потому что...»; • «Мне необходимо подумать над ... , потому что...»; • «Я выброшу в мусор ... , потому что ...».

Неделя 1 День 4	Занятия 1-4
Тема:	Методы тренинга. Методы рефлексии и обратной связи: письменные, устные, графические. Брифинг, шеринг. Микропреподавание по теме «Оценивание для обучения» программы «Эффективное обучение».
Цель:	Участники проанализируют методы тренинга и используют их в микропреподавании.
Результат обучения:	Участники сделают анализ методов тренинга, сформируют выводы и продемонстрируют навыки проведения занятий для учителей по теме «Оценивание для обучения» программы «Эффективное обучение».
Ключевые идеи:	Существует большое количество разнообразных видов обучения, и выбранный метод в значительной степени влияет на то, каким образом будут решаться задачи программы, и в течение какого периода времени эффекты тренинга будут сохраняться после его завершения. В распоряжении тренера имеется множество способов подачи материала. Подобно тому, как разные дороги ведут к одному пункту назначения, существует ряд различных подходов, способствующих достижению целей тренинга. Ни одна из дорог не является единственно верной, и какая-нибудь незаметная тропинка может оказаться кратчайшим путем к достижению целей обучения.
Ход занятий	
Занятия 1-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение на командообразование. Деление на группы (максимальное количество человек в группе – 6). 2. Ролевая игра: «Рефлексия» и «Обратная связь». Каждая группа показывает в виде ролевой игры как они понимают «Рефлексию» и «Обратную связь». 3. Показ ролевой игры. Вопросы-ответы-пожелания. Комментарии тренера. 4. Деление на 2 группы: рассчитайся на Р и О (рефлексия и обратная связь). 5. Эстафета 1: «Рефлексия это ... Рефлексия это не...». 6. Обсуждение итогов эстафеты. Комментарии-вопросы-ответы-предположения. 7. Эстафета 2: «Обратная связь это ... Обратная связь это не ...». 8. Обсуждение итогов эстафеты. Комментарии-вопросы-ответы-предположения. 9. Сравнение ответов. Выводы. Комментарии тренера. 10. Обсуждение в тройках «Методы рефлексии и обратной». Предложение не менее 3 конкретных методов рефлексии и обратной связи. Тренер выслушивает каждую тройку и записывает идеи на постере. 11. Мини-лекция «Методы рефлексии и обратной связи: письменные, устные, графические. Брифинг, шеринг» (Н1Д4). 12. Вопросы и комментарии участников по мини-лекции. 13. Индивидуальная работа. Подготовка 10-минутного тренинга по теме «Оценивание для обучения» программы «Эффективное обучение».
Занятия 3-4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. 2. Формирование пар для оценивания микропреподавания. Формы для оценивания необходимо распечатать и предоставить каждому участнику. 3. Микропреподавание по теме «Оценивание для обучения» программы «Эффективное обучение». Взаимооценивание. Обратная связь от тренера. 4. Итоги дня. Рефлексия участников «Самым ценным для меня было..., потому что ...».

Неделя 1 День 5	Занятия 1-4
Тема:	Методы тренинга. Методы тимбилдинга: разминки, психогимнастические упражнения, квесты. Микропреподавание по теме «Использование ИКТ в преподавании и учении» программы «Эффективное обучение».
Цель:	Участники проанализируют методы тренинга и используют их в микропреподавании.
Результат обучения:	Участники сделают анализ методов тренинга, сформируют выводы и продемонстрируют навыки проведения занятий для учителей по теме «Использование ИКТ в преподавании и учении» программы «Эффективное обучение».
Ключевые идеи:	Тренеру не следует ограничиваться лишь одним методом на протяжении всего курса. Использование разнообразных техник не только способствует сохранению внимания и работоспособности группы, но и отражает реальные жизненные ситуации, в которых может возникнуть необходимость одновременного использования нескольких моделей поведения.
Ход занятий	
Занятия 1-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение на активизацию внимания. Деление на 2 команды: №1 и №2. 2. Обсуждение в парах сменного состава. Внешний и внутренний круг: «Что такое тимбилдинг? Какие методы тимбилдинга я знаю?» (внешний круг - №1, внутренний круг - №2). 3. Деление на микрогруппы (максимальное количество человек в группе – 6). Подготовка презентации формата Power point по теме «Тимбилдинг и его методы» на компьютере. Тренер подходит к каждой группе, задает вопросы и направляет.
Занятия 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выступление групп со своими презентациями. Голосование «Самые лучшие методы тимбилдинга». 2. Мини-лекция: «Методы тимбилдинга: разминки, психогимнастические упражнения, квесты» (Н1Д5). 3. Групповое обсуждение мини-лекции. Вопросы-ответы-рекомендации. 4. Индивидуальная работа. Подготовка 10-минутного тренинга по 2 темам программы «Эффективное обучение»: «Обучение талантливых и одаренных учеников», «Использование ИКТ в преподавании и учении».
Занятие 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение высокой активности. 2. Формирование пар для оценивания микропреподавания. Формы для оценивания необходимо распечатать и предоставить каждому участнику. 3. Микропреподавание по теме «Обучение талантливых и одаренных». Взаимооценивание. Обратная связь от тренера.
Занятие 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Микропреподавание по теме «Использование ИКТ в преподавании и учении». Взаимооценивание. Обратная связь от тренера. 2. Итоги дня. Рефлексия участников – «Шеринг».

Неделя 2 День 1	Занятия 1-4
Тема:	Методология и разработка плана тренинга. Эффективное планирование тренинга. Формат конечного результата. Метод обратного дизайна. Разработка планов тренинга по Программе Центра педагогического мастерства «Эффективное обучение». Разработка критериев оценивания тренинга по Программе «Эффективное обучение».
Цель:	Участники проанализируют методологию планирования тренинга, сформулируют алгоритм разработки плана тренинга.
Результат обучения:	Участники сделают анализ методологии тренинговой сессии, разработают пошаговый алгоритм планирования тренинга. В группах создадут планы занятий по различным темам программы «Эффективное обучение», проведут взаимооценивание планов друг друга.
Ключевые идеи:	Планирование тренинга – важная часть работы школьного тренера, которому необходимо учитывать потребности аудитории, групповую динамику и другие влияющие на результат факторы. Школьный тренер владеет приемами и методами достижения цели тренинга, формат конечного результата материален и измерим. Тренер может быть уверен, что все учителя достигли цели, развивали критическое мышление, были вовлечены.
Ход занятий	
Занятие 1	1. Упражнение на активизацию внимания. Деление на пары. <u>Презентация</u> . В ходе презентации участники в парах сменного состава обсуждают ресурсы Глаголы к таксономии.doc , Метод обратного дизайна.docx , Модульная структура навыкового тренинга.docx , Постановка цели.doc , Тематический модуль и методы тренинга.docx . 2. По итогам презентации участники формулируют в группах три тезиса по планированию тренинга.
Занятие 2	1. Упражнение на построение команды. Деление на группы. Алгоритм построения тренинга. Участники работают в группах и разрабатывают алгоритм, опираясь на ресурс Как писать тренинги. пошаговый алгоритм.docx Взаимооценивание алгоритмов, выработка общего алгоритма.
Занятие 3	1. Упражнение высокой активности. Деление на пары. Разработка плана тренинга в парах. Использование ресурсов Матрица тренинга.docx , Методы тренинга.docx . Взаимооценивание планов в «четверках».
Занятие 4	1. Упражнение на активизацию внимания. Деление на группы. 2. Обсуждение итогов взаимооценивания. Какие критерии были использованы? Обсуждение в группах. 3. Общая дискуссия. Критерии от каждой группы. Голосование и выработка общего решения. 4. Итоги дня. Рефлексия участников «Фраза дня для меня сегодня...»

Неделя 2 День 2	Занятия 1-4
Тема:	Эффективный урок: наблюдение и анализ. Критерии эффективного урока. Методы наблюдения и анализа урока: структурированные, графические. Предоставление обратной связи учителю после наблюдения урока.
Цель:	Участники определяют критерии эффективного урока и составляют стратегию для наблюдения и анализа преподавания коллег.
Результат обучения:	Педагоги, работая совместно, разработают критерии эффективного урока в рамках программы «Эффективное обучение» и формы для наблюдения урока. Участники проведут моделирование реальных ситуаций предоставления обратной связи тренера учителю после наблюдения урока.
Ключевые идеи:	В рамках реализации курса «Эффективное обучение» в школе каждый школьный тренер будет проводить наблюдение и анализ уроков обучаемых им коллег. Для предоставления качественной обратной связи необходимо выработать критерии эффективного урока, выработать навыки анализа и установления доверительных отношений между тренером и учителем.
Ход занятий	
Занятие 1	1. Упражнение на активизацию внимания. Деление на группы. Презентация эффективный урок.pptx . Критерии эффективного урока. Участники работают в группах, обсуждают критерии успешности урока. Выработка 10 критериев. планирование урока шаблон.doc Общая дискуссия. Тренер ведет запись критериев, озвученных группами. Определение 10 критериев совместными усилиями. Голосование.
Занятие 2	1. Упражнение высокой активности. Деление на группы. 2. Видеоанализ. Тренер предоставляет участникам запись фрагмента урока (5-7 мин.), который необходимо оценить по выработанным критериям. Работа с ресурсами Шесть принципов выдающихся уроков.doc , Оценка последовательности урока.doc , Таксономия Блума таблица.doc Формулирование 3 тезисов после обсуждения от каждой группы.
Занятие 3	1. Упражнение высокой активности. 2. Работа в группах: разработка форм наблюдения урока в зависимости от фокуса наблюдения: критическое мышление, ИКТ, оценивание для обучения, диалоговое обучение, инклюзивность. 3. Тур по галерее. Группы вывешивают постеры с формами. 4. «Я покупаю эту форму, потому что...». Взаимооценивание. Тренер раздает участникам распечатанные «купюры», которыми они голосуют за форму наблюдения, которая показалась им наиболее ценной.
Занятие 4	1. Упражнение высокой активности на внимание. Принципы конструктивной критики. Методы анализа урока. рефлексия учителя.docx , колесо баланса.jpg , SWOT анализ.jpg . Обсуждение в группах. Ролевая игра. Участники в группах моделируют ситуацию, когда наблюдатель предоставляет обратную связь учителю после урока. Итоги дня. Рефлексия участников.
Материал для чтения	Европейские публикации по вопросам написания результатов обучения.pdf , Десять способов индивидуальной направленности.docx

Неделя 2 День 3	Занятия 1-4
Тема:	Практические навыки тренера. Микропреподавание. Взаимооценивание. Обратная связь от тренера и коллег согласно критериям, разработанным в группе: по планированию, преподаванию, ценностям тренера и формативному оцениванию.
Цель:	Участники в группе создадут фрагменты планов тренинга, проведут мини-тренинги и получают опыт оценивания коллег по разработанным критериям.
Результат обучения:	Участники продемонстрируют навыки проведения занятий для учителей по программе «Эффективное обучение». Участники получают возможность апробировать в действии созданные ими критерии оценивания тренинга.
Ключевые идеи:	Микропреподавание позволяет участникам продемонстрировать усвоение полученных на занятиях знаний и получить опыт оценивания коллег по критериям. В течение дня тренер дает обратную связь каждому участнику в виде конструктивного отзыва.
Ход занятий	
Занятие 1	1. Упражнение на командообразование. Информация от тренера – обращает внимание на критерии оценивания тренинга, разработанные ранее (см. Неделя 2, День 1). Создается постер, либо распечатанные критерии раздаются всем участникам. Возможно использование ресурсов 1 Форма наблюдения тренинга.docx или критерии оценивания тренинга.docx . В таком случае нужно договориться, что будет оцениваться только преподавание или активное обучение, так как предложенные формы слишком обширны и рассчитаны на оценивание полноценного тренинга. 2. Индивидуальная работа каждого участника по разработке 10 –минутного тренинга.
Занятие 2	1. Упражнение высокой активности. 2. Формирование пар для оценивания. Тренер организует пары участников, однако это не оценивание в паре, а одностороннее оценивание по очереди. Например, первый оценивает второго и так далее, а последний - первого. Таким образом, каждый участник оценивает одного коллегу, а его оценивает другой коллега. Формы для оценивания необходимо распечатать и предоставить каждому участнику. 3. Микропреподавание. Взаимооценивание. Обратная связь от тренера.
Занятие 3	1. Упражнение высокой активности. 2. Микропреподавание. Взаимооценивание. Обратная связь от тренера.
Занятие 4	1. Микропреподавание. Взаимооценивание. Обратная связь от тренера. 2. Итоги дня. Рефлексия участников «Самым ценным для меня было...».

Неделя 2 День 4	Занятия 1-4
Тема:	Суммативное и формативное оценивание участников тренинга. Методы формативного оценивания. Обратная связь. Как оценить результаты тренинга?
Цель:	Участники сформулируют подходы к оцениванию учителей на тренинге, разработают модели и стратегии формативного оценивания.
Результат обучения:	Учителя сформулируют принципы оценивания коллег и результата тренинга. Разработают инструментарий для осуществления формативного оценивания учителей на тренинге по программе «Эффективное обучение».
Ключевые идеи:	Школьному тренеру необходимо умение видеть сущность и характер доказательств, которые могли бы быть собраны для оценочных суждений. Это могут быть записи и наблюдения, письменные и устные формы оценивания. Формативное оценивание достижений учителей позволяет принимать решение о дальнейших действиях по улучшению преподавания на тренинге и поддержки обучающихся.
Ход занятий	
Занятие 1	1. Упражнение на рефлекссию (шкалирование, социометрия или колесо баланса) по курсу обучения школьных тренеров. 2. Мини-лекция. Методы формативного оценивания: устные и письменные комментарии, уточняющие вопросы, конструктивная критика и пр. Чем отличается формативное оценивание от обратной связи? Наличие критериев оценивания. 3. Формулировка 3 тезисов по теме формативного оценивания от каждой группы.
Занятие 2	1. Упражнение высокой активности. Принципы тренера/ коуча. Милтон Эриксон 5 принципов.docx Эссе по результатам обучения на курсах, анкетирование.
Занятие 3	1. Упражнение высокой активности. 2. Составление портрета школьного тренера. Какой он, школьный тренер? Участники работают в группе и составляют список индивидуальных качеств школьного тренера.
Занятие 4	1. Упражнение высокой активности. 2. Как оценить результаты тренинга? Завершение уроков.ppt . Общая дискуссия в кругу. 3. Итоги обучения. Рефлексия.

Неделя 2 День 5	Занятия 1-4
Тема:	Оценивание рефлексивных отчетов учителей. Рефлексивные отчеты. Структура отчета. Содержание портфолио. Структура отчета. Рубрики оценивания отчета. Критерии оценивания: знание, понимание, рефлексия. Deskриптивное и аналитическое письмо.
Цель:	Учителя сформулируют подходы для оценивания рефлексивных отчетов коллег.
Результат обучения:	Учителя разработают рубрики оценивания отчетов коллег по программе «Эффективное обучение».
Ключевые идеи:	Рефлексивный отчет является одним из доказательств изменения педагогической практики учителя. Для того, чтобы оценить рефлексивный отчет, необходимо знать и понимать критерии оценивания отчетов – «знаю», «понимаю» и «размышляю», а также отличать deskриптивное и аналитическое письмо. Каждый отчет должен иметь четкую структуру: введение, основная часть с примерами, выводами и аргументами.
Ход занятий	
Занятие 1	1. Упражнение на активизацию внимания. Деление на группы. Презентация отчеты.pptx . Обсуждение в парах сменного состава. Работа в группах. Участники делятся своим опытом написания отчетов. Формулировка 1 тезиса по теме. Тренер выслушивает каждого участника и записывает идеи на постере.
Занятие 2	4. Упражнение на формулирование вопросов по написанию рефлексивных отчетов. Участники пишут один вопрос на листе, складывают его и передают по кругу в группе. Пишут ответы. 5. Работа в парах. Участники оценивают заранее подготовленные тренером отчеты учителей (с учетом требований конфиденциальности). 6. Обсуждение итогов парной работы в группе.
Занятие 3	1. Упражнение высокой активности. Мини-лекция «Критическое аналитическое письмо». Критическое аналитическое письмо.doc . Участники пишут собственный рефлексивный отчет по обучению на курсах школьных тренеров.
Занятие 4	1. Упражнение высокой активности. 2. Взаимооценивание отчетов по обучению на курсах в парах. 3. Доказательства: сильные, слабые. Виды доказательств: фото, сканкопии, видео, транскрипты бесед и т.д. 4. Итоги дня. Рефлексия участников.

ФОРМАТИВНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ ШКОЛЬНЫХ ТРЕНЕРОВ

Представленные ниже проформы должны быть заполнены тренером Центра педагогического мастерства (далее – ЦПМ) для оценивания прогресса школьных тренеров. Данная мера подразумевает формативное оценивание и обратную связь тренера во время микропреподавания и всего процесса обучения на курсах. Это позволит установить последующие шаги в их развитии как школьных тренеров. Тренер должен выделить рубрику, в которой каждый школьный тренер достиг наивысшего уровня во время микропреподавания и обучения на занятиях в группе, и дать копию заполненных рубрик каждому.

Школьные тренеры индивидуально проводят 10-минутное микропреподавание, при этом остальные коллеги выступают в роли учеников и наблюдателей. Наблюдатели проводят взаимооценку и предоставляют обратную связь после микропреподавания. Оценивание будет осуществляться на основе семи критериев в соответствии с *Проформой №1*: навыки обучения, образ мышления, понимание программы «Эффективное обучение», планирование, активное обучение, реакция на потребности обучающихся и оценивание.

Тренер ЦПМ будет наблюдать за выполнением микропреподавания школьных тренеров в основном для оценки навыков обучения и предметных педагогических знаний. Тем не менее, это также представляет собой возможность заново пересмотреть все остальные аспекты по оценке, как учителей, проводящих микропреподавание, так и наблюдателей, предоставляющих обратную связь, с целью корректировки предыдущих оценок, при необходимости.

Если школьный тренер по каким-либо критериям не достигает уровня «Моделирующий», тренеру ЦПМ необходимо дать рекомендации, что именно необходимо сделать учителю, чтобы достичь этого уровня.

При оценивании навыков школьного тренера во время микропреподавания тренер ЦПМ может выбрать один или два критерия, так как мини-занятие длится всего 10 минут, например, «навыки обучения» или «активное обучение».

Помимо оценивания навыков школьного тренера (навыки преподавания, оценивания, планирования и т.д.) необходимо оценить степень понимания основных направлений программы «Эффективное обучение»: обучение тому, как учиться, диалоговое обучение, критическое мышление, оценивание для обучения, использование ИКТ (*Проформа №2*).

Если школьный тренер по каким-либо идеям Программы не достигает уровня «Моделирующий», тренеру ЦПМ необходимо дать рекомендации, что именно необходимо сделать учителю, чтобы достичь этого уровня.

Оценивание навыков тренера во время микропреподавания

Имя тренера ЦШМ _____ Имя школьного тренера _____

Критерии	Репродуктивный уровень	Адаптивный уровень	Моделирующий уровень	Системный уровень
Навыки обучения	Способен планировать и осуществлять мероприятия с четкими целями и результатами. Инструкции и объяснения связаны с целями обучения, но не всегда приводят к пониманию.	Способен планировать и использовать задания, которые моделируют типы преподавания и учения, продвигающие данное обучение. Инструкции и объяснения четкие и конкретные, легко понять большинство, если не все, понятия.	Определяет потребности обучения участников до и во время обучения, а затем включает их в планирование и процесс обучения. И н ф о р м а ц и я разъясняется, более сложные понятия объясняются и уточняются с использованием различных методов.	Способен быстро и гибко реагировать на любые потребности в обучении в любой момент. Планы обучения используются с большой гибкостью для достижения ожидаемых результатов. Учителям, в том числе тем, у кого имеется четкое мнение по вопросам, придается стараться мыслить и действовать с использованием различных методов и стратегий на протяжении всего обучения.
Обратная связь тренера				

Критерии	Репродуктивный уровень	Адаптивный уровень	Моделирующий уровень	Системный уровень
Образ мышления	П р е д с т а в л я е т фиксированный образ мышления о способности преподавания: это то, что свойственно от рождения и не может измениться или развиваться.	П р е д с т а в л я е т нейтральный образ мышления о способности преподавания, но не противостоит ему, не вводит изменений, представляя о нем, как о свойственным от рождения.	Ясно представляет, что эффективные усилия, даже не свойственные от рождения, являются ключом к развитию способности преподавания.	Активно моделирует и развивает зрелый образ мышления: рискуя, участь на своих ошибках, и путем эффективных усилий учителя могут развить способность преподавания до высокого уровня.
Обратная связь тренера				
Понимание программы «Эффективное обучение»	Понимает и может описать основные идеи программы.	Способен объяснить основные идеи программы.	Полностью понимает программу и может объяснить прогресс, ожидаемый от учителей.	В дополнение к критериям «устоявшейся методики» понимает и способен объяснить, каким образом учителя могут достигнуть максимального прогресса при обучении.
Обратная связь тренера				

Критерии	Репродуктивный уровень	Адаптивный уровень	Моделирующий уровень	Системный уровень
Планирование	Способен объяснить различные уровни планирования – долгосрочные, среднесрочные. Способен продемонстрировать план и индивидуальные занятия, в которых обозначены четкие цели обучения и соответствующая деятельность учителей.	Способен продемонстрировать использование учебных планов для планирования индивидуальных занятий с использованием разнообразных методов и подходов к обучению, что позволяет всем учителям достигнуть целей обучения.	Успешно демонстрирует использование учебного плана для планирования последовательности дифференцированного обучения, которое постепенно увеличивает знания и развивает навыки учителей.	Успешно демонстрирует использование учебного плана для планирования последовательности дифференцированного обучения, которое включает регуляторную оценку обучения. Такое планирование представляет возможность вносить изменения в запланированное обучение для восполнения каких-либо пробелов в знаниях и навыках.
Обратная связь тренера				
Активное обучение	Планирует обучение, которое в значительной степени опирается на прямые инструкции. План редко представляет возможность для реализации активного обучения, при котором используется ранее освоенные знания и навыки.	Планирует обучение с ограниченными стратегиями взаимодействия, План учитывает некоторые возможности для активного использования ранее освоенных знаний и навыков.	Планирует обучение с разнообразными дифференцированными заданиями, обеспечение со сложными, индивидуализированными видами деятельности. Для повышения эффективности учителей при появлении затруднений в обучении или медленном темпе обучения план может быть пересмотрен.	Планирует хорошо структурированное и весьма интересное обучение со сложными, индивидуализированными видами деятельности. Для повышения эффективности учителей при появлении затруднений в обучении или медленном темпе обучения план может быть пересмотрен.
Обратная связь тренера				

Критерии	Репродуктивный уровень	Адаптивный уровень	Моделирующий уровень	Системный уровень
Реакция на потребности обучающихся	Пытается использовать методы проверки понимания с очень небольшим успехом, что ведет к ограниченному знанием о том, насколько были достигнуты цели обучения. Обратная связь несвоевременна или не представляет прямых ссылок на цели обучения.	Используя ограниченные методы проверки понимания, которые ведут к широкому осознанию прогресса в достижении целей обучения. Обратная связь связана с целью обучения, но имеет мало конкретных указаний для совершенствования.	Планирует и применяет соответствующие методы для понимания степени достижения целей обучения. Обратная связь своевременна, связана с целью обучения, представляет конкретные указания для совершенствования.	В дополнение к критериям для «моделирующий уровень», заменяет, где необходимо, методы для понимания хода достижения целей обучения, вмешивается с целью улучшения процесса обучения.
Обратная связь тренера				
Оценивание	Демонстрирует понимание различных видов оценивания, в том числе формального, неформального, диагностического, формативного и суммативного оценивания учителей.	Разрабатывает, выбирает и реализует формальное и неформальное, диагностическое и суммативное оценивание учителей.	Разрабатывает и применяет широкий спектр видов оценивания и диагностики в обучении с целью формативной поддержки в обучении учителей.	В дополнение к критериям «моделирующий уровень», поддерживает коллег при оценке эффективности своих подходов к оцениванию.
Обратная связь тренера				

Оценивание понимания основных направлений Программы

Имя тренера ЦШМ _____

Имя школьного тренера _____

Уровни понимания направлений Программы	Репродуктивный	Адаптивный	Моделирующий	Системный
	Воспроизводит термины, цитирует р а з л и ч н ы х авторов, ссылаясь на конкретные источники.	И н т е р п р е т и р у е т термины, сравнивая различные источники. П р е д п р и н и м а е т попытки адаптации идей Программы к своей практике, используя готовые шаблоны.	Высказывает собственное понимание на основании а р г у м е н т и р о в а н н ы х умозаключений. Адаптирует идеи Программы к своей практике, моделируя собственные ресурсы и инструкции.	Использует различные техники мышления, основанные на анализе, синтезе и оценке. Создает собственные методы и ресурсы, в значительной степени используя личный опыт преподавания и результаты критической рефлексии. Обладает навыками формативного оценивания и консультирования коллег.
Направления программы				
Обучение тому как учиться				
Диалоговое обучение				
Критическое мышление				
Оценивание для обучения				
Использование ИКТ в преподавании и учении				

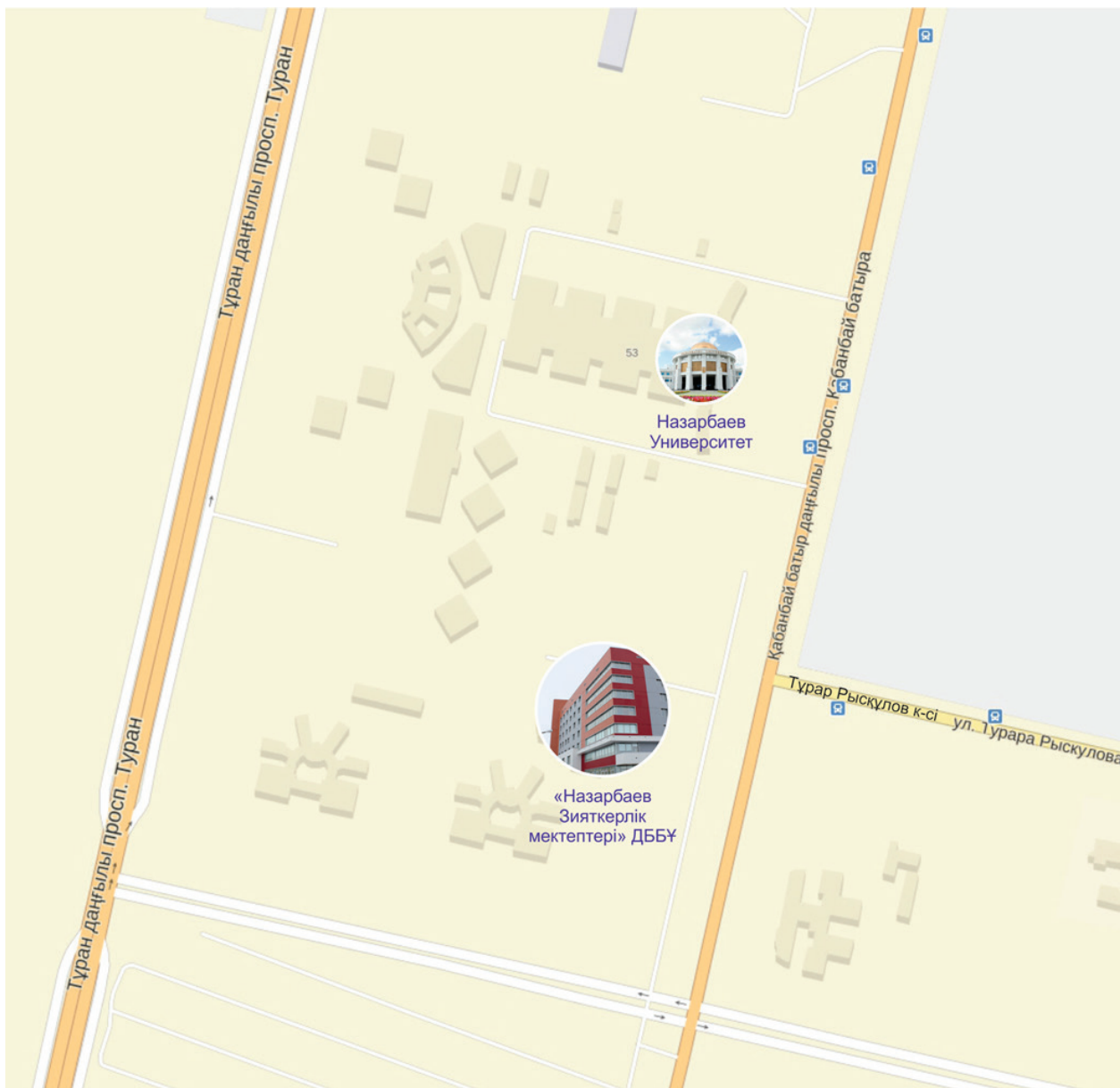
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

В случае возникновения вопросов в процессе ознакомления с данным Руководством, Вы можете обратиться в Центр педагогического мастерства:

E-mail: info@cpm.kz

Адрес: Казахстан, г. Астана, 010000, ул. 31, дом 37а;

Телефоны: 8 (7172) 23 57 44



Теруге 01.06.2016. берілді. Басуға 03.06.2016. қол қойылды.
Пішімі 60x84/8. Кеңсе қағаз 80 гр/м2. Сандық басылыс.
Шартты б. т. 7,43. Таралымы 180 дана. Тапсырыс №563
«Педагогикалық шеберлік орталығы» ЖМ типографиясында
басылды. 010000, Астана қ., №31 көше, 37а үй.
e-mail: info@cpm.kz.

Сдано в набор 01.06.2016. Подписано в печать 03.06.2016.
Формат 60x84/8. Бумага офисная 80 гр/м2. Печать
цифровая. Усл. печ. л. 7,43. Тираж 180 экз. Заказ №563
Отпечатано в типографии ЧУ «Центр педагогического
мастерства» 010000. г. Астана, ул. №31, дом 37а.
e-mail: info@cpm.kz