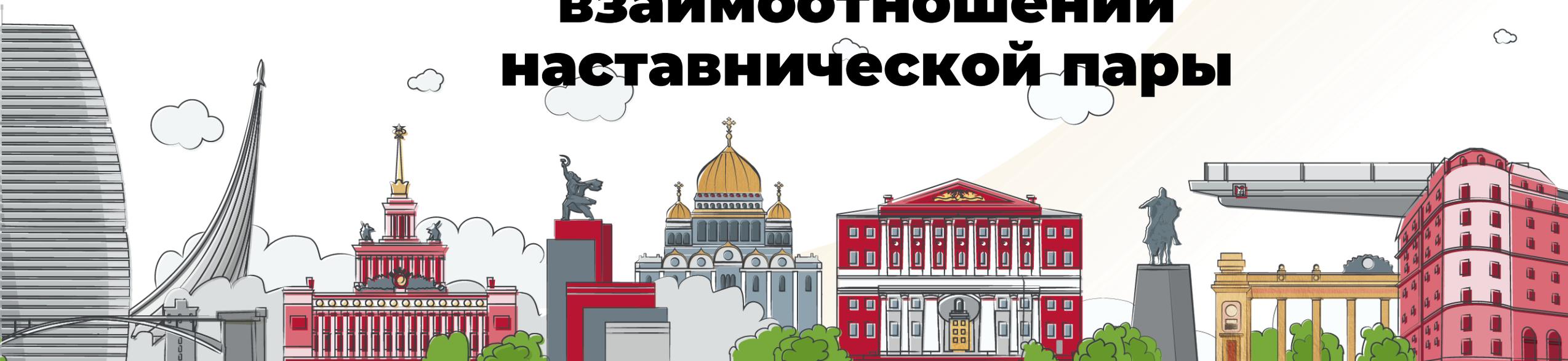




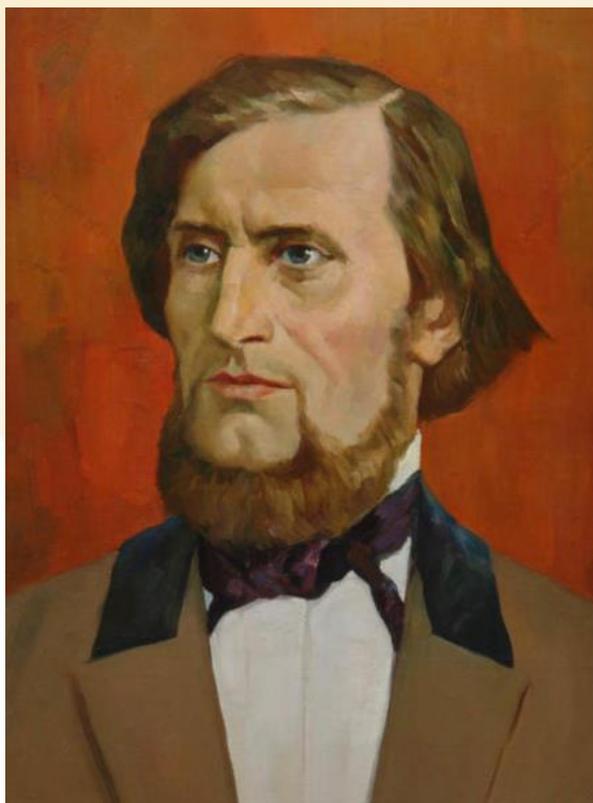
КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МОСКОВСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Наставник московского образования

**Обратная связь как инструмент
развития эффективных
взаимоотношений
наставнической пары**



День наставника



Подготовлен проект Указа Президента России об установлении Дня наставника.

Праздник планируется отмечать 2 марта, к дню рождения основоположника научной педагогики в России Константина Ушинского.

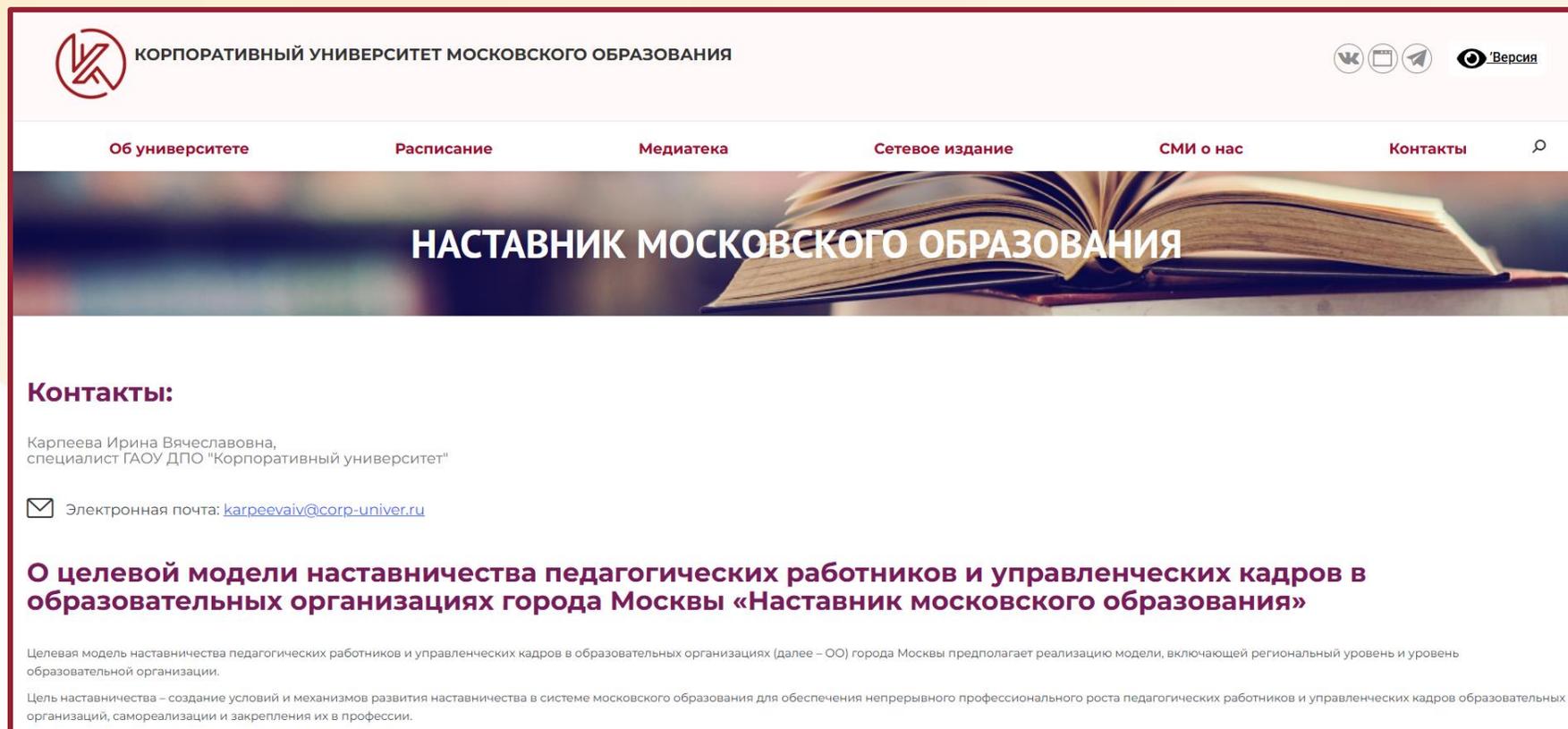
Памятная дата «День наставника» устанавливается Указом Президента России в целях:

статуса наставника;

демонстрации значимости наставничества на государственном уровне;

популяризации наставнической деятельности и повышения роли и престижа наставника.

Наставник московского образования



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Об университете Расписание Медиатека Сетевое издание СМИ о нас Контакты

НАСТАВНИК МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Контакты:

Карпеева Ирина Вячеславовна,
специалист ГАОУ ДПО "Корпоративный университет"

✉ Электронная почта: karpeevaiv@corp-univer.ru

О целевой модели наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях города Москвы «Наставник московского образования»

Целевая модель наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях (далее – ОО) города Москвы предполагает реализацию модели, включающей региональный уровень и уровень образовательной организации.

Цель наставничества – создание условий и механизмов развития наставничества в системе московского образования для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, самореализации и закрепления их в профессии.



Наставник московского образования



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Об университете Расписание Медиатека Сетевое издание СМИ о нас Контакты

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- [Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#)
- [Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»](#)
- [Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»](#)
- [Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174»](#)
- [Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № А3-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях»](#)



МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Медиатека

Сетевое издание

СМИ о нас

АРХИВ СОБЫТИЙ

Форум «Навигатор сопровождения профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров» 29.11.2024 г.

Презентации

Видео



[Программа форума 29 ноября 2024 года](#)



[Айгунова О.А. Условия и возможности повышения уровня профессионализма педагогических работников московского образования](#)



[Кудрова Л.Г. Наставничество – ресурс системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров](#)

Что такое обратная связь?

1

Ответная реакция человека или группы людей на получаемую информацию или совершаемое действие

2

Инструмент для изменения поведения (его улучшения) других людей широко используемый в социальном взаимодействии и в обучении

3

Методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение

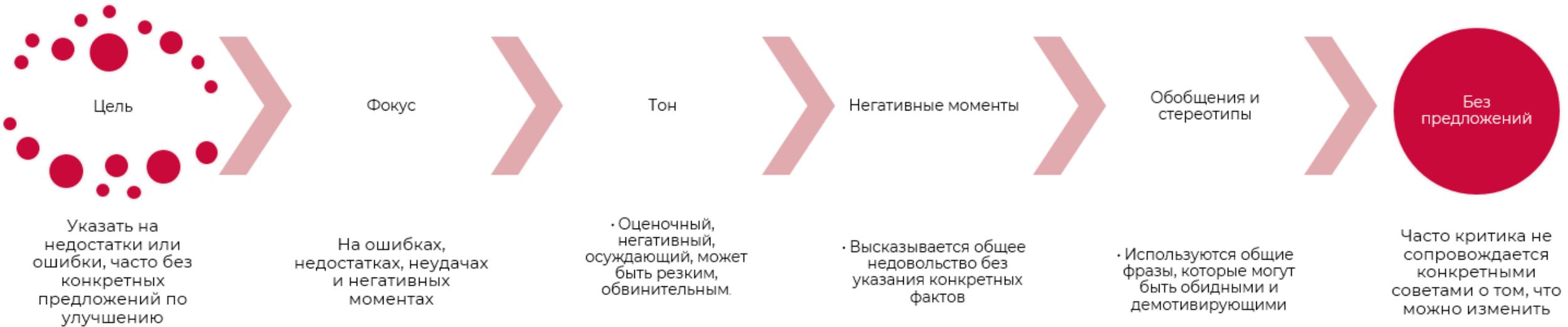
Обратная связь



Результат:

- Мотивирует человека на дальнейшее развитие.
- Помогает ему осознать свои сильные и слабые стороны.
- Направляет на конкретные шаги по улучшению.
- Создает атмосферу доверия и сотрудничества.

Критика



Результат:

- Демотивирует человека, вызывает чувство вины и разочарования.
- Повышает уровень тревожности и стресса.
- Не дает четкого понимания, что именно нужно изменить.
- Разрушает атмосферу доверия и сотрудничества.

Выводы и предложения наставника по анализу урока

При проведении урока необходимо придерживаться структуры урока, вести хронометраж урока, продумывать наполняемость урока и разнообразие форм и методов работы. Например, после выполнения упражнения 13 можно использовать взаимопроверку в парах, объяснение значения слов при разборе домашнего задания в группах, при постановке проблемного вопроса (подбор буквы для обозначения гласного звука в слове «тигрята» в начале урока) дать детям возможность самостоятельно прийти к открытию нового знания, благо уровень подготовки детей позволяет это сделать. Чаще использовать вопрос «Почему?», предложение «Докажи!»

Следить за собственной речью. Избегать ошибок. Быть эмоциональнее.

Выводы и предложения наставника по анализу урока

Урок проведён методически не грамотно, не соблюдены все этапы урока, не соблюдался принцип от простого к сложному, не сочеталась письменная работа с устной.

На уроке не использовались ИКТ-технологии, здоровьесберегающие, информационные и игровые технологии.

Выводы и предложения наставника по анализу урока

1. Подводить к формулировке цели и задач самих учеников.
2. Продумывать индивидуальные (дифференцированные) задания как на уроке, так и в качестве домашнего задания.
3. Проводить рефлексию в конце урока.
4. С целью рационального использования рабочего времени на уроке детально подходить к планированию и подбору заданий.
5. Планировать и проводить занятия с использованием принципов метапредметного подхода.
6. Использовать межпредметные связи на уроках.
7. Выставлять отметки за работу на уроке и комментировать их объективность.

Выводы и предложения наставника по анализу урока

В целом, урок по английскому языку для 8 класса нуждается в доработке. Необходимо уделять больше внимания подготовке к уроку, четкому озвучиванию целей и задач, а также поддержанию интереса учащихся.

Внедрение разнообразных методов и приемов, а также активное вовлечение детей в процесс обучения помогут создать более продуктивную атмосферу на уроке.

Сравнительная таблица

Характеристика	Обратная связь	Критика
Цель	Развитие и совершенствование	Осуждение, выражение недовольства
Фокус внимания	Конкретные действия, результаты	Ошибки, недостатки
Тон	Поддерживающий, конструктивный	Оценочный, негативный
Содержание	Сильные стороны, области для улучшения, рекомендации	Негативная оценка, общие фразы, без предложений
Результат	Мотивация, рост, доверие	Демотивация, стресс, обида

Ключевые отличия

Характеристика	Отличия
Конструктивность	Обратная связь конструктивна, а критика – часто нет
Фокус внимания	Обратная связь ориентирована на будущее, а критика - на прошлое
Поддержка	Обратная связь поддерживает, а критика – осуждает
Цель	Обратная связь нацелена на улучшение, а критика – на выражение недовольства

Польза обратной связи

- ✓ **поддерживать высокий уровень мотивации педагогов, выразить признание;**
- ✓ **влиять на самооценку, изменить ожидания;**
- ✓ **повышать продуктивность и общую эффективность труда;**
- ✓ **определять четкие цели и выявить задачи, стоящие перед педагогами;**
- ✓ **выяснять причины нежелательного поведения;**
- ✓ **корректировать поведение педагогов, так же как и их ожидания относительно использования возможностей ситуации;**
- ✓ **давать педагогам ориентир развития;**
- ✓ **налаживать взаимопонимание и доверие.**

Инструменты обратной связи



Ты неплохо выполнил задачу, но можно было лучше (далее следует огромный список того, что было не так). Но в целом ты — молодец, не унывай.

Этапы обратной связи

- 1) описание ситуации или контекста, в котором возникла задача или проблема;**
- 2) описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий;**
- 3) пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.**

Баланс вызова и поддержки



Как реагирует на мотивацию и критику ваш собеседник?

Нужно критиковать действия и результаты и поддерживать его самооценку.

Принципы обратной связи

Сбалансированность, позитивная направленность

Педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему совершенствовать профессиональные компетенции. Если повышается уровень критичности, то педагог может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ МОМЕНТОВ и «ТОЧЕК РОСТА» для обучаемого. Соблюдения БАЛАНСа состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для обучаемого, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

Принципы обратной связи

Конкретность

Обратная связь – это не дискуссия о том, сказал или не сказал обучаемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к КОНКРЕТНОМУ ФАКТУ ИЛИ ДЕЙСТВИЮ. Избегайте обобщающих фраз типа «вы всегда...», «вы склонны...» и др.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

Принципы обратной связи

Направленность на поведение, безоценочность

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на ПОВЕДЕНИИ, а не на личности как таковой. Нам **следует говорить о том, что люди делают**, а не о том, что мы о них думаем. Таким образом, мы можем сказать кому-то, что он «говорил больше всех остальных во время собрания», вместо того чтобы сказать «ты излишне болтлив».

Первая фраза оставляет место для изменений, в то время как вторая – просто оценка черты характера. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Нам нужно включить обучаемого в процесс, а не выключить его критикой.

Принципы обратной связи

Своевременность

«Дорога ложка к обеду»

Принцип ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ПОДКРЕПЛЕНИЯ – один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь – это лучшее, что может сделать наставник: «Сегодня ты сделал всю работу на отлично».

Хуже всего, когда наставник вспоминает, что, например, сделанный Васей макет произвел на него впечатление, неделю спустя.

Принципы обратной связи

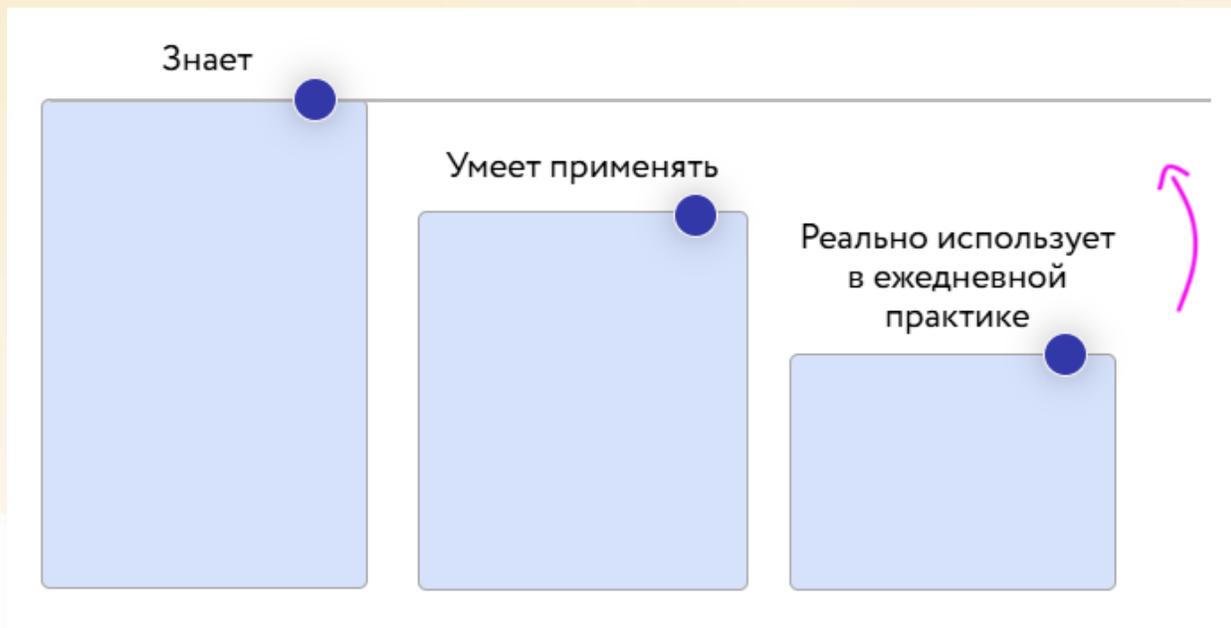
Активность

Лучше всего человек обучается, когда САМ ОТВЕЧАЕТ НА ПОСТАВЛЕННЫЕ ВОПРОСЫ.

**Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно:
«Как ты думаешь, на сколько ты сделал свою работу, на 100%?»**

А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?»

Несоответствие ежедневной практики учителя тому, что он знает и умеет



Виды обратной связи

Поддерживающая обратная связь

Цель: Закрепить положительное поведение, укрепить уверенность и создать позитивный настрой.

Фокус: На сильных сторонах, достижениях, успехах и положительных действиях.

Характер: Позитивный, мотивирующий, ободряющий.

Содержание: Подтверждение правильности действий, признание ценности вклада, выражение благодарности и признательности.

Когда использовать:

- отметить успех и закрепить положительный результат;
- поддержать человека, придать ему уверенности;
- для создания позитивной атмосферы и мотивации;
- для создания положительного настроения;
- отмечать промежуточные успехи.

Виды обратной связи

Корректирующая обратная связь

Цель: Направить на исправление ошибок, недочетов или отклонений от желаемого результата.

Фокус: На конкретных областях для улучшения, неверных действиях или ошибках.

Характер: Конструктивный, конкретный, направленный на исправление.

Содержание: Четкое указание на проблему, описание её последствий и предложение конкретных шагов для исправления.

Когда использовать:

- исправить ошибки или недочеты в процессе работы;
- направить на правильный путь;
- указать на конкретные области, требующие улучшения;
- есть отклонения от нормы.

Виды обратной связи

Развивающая обратная связь

Цель: Стимулировать рост и развитие, расширение возможностей и потенциала, поиск новых путей.

Фокус: На перспективах, возможностях роста, поиске новых знаний, навыков или подходов.

Характер: Нацеленный на будущее, стимулирующий, исследовательский.

Содержание: Предложение новых идей, перспектив, рекомендаций по расширению горизонтов, предложения по развитию навыков.

Когда использовать:

- мотивировать к развитию и поиску новых возможностей;
- вдохновить на достижение новых целей;
- помочь человеку увидеть перспективу своего роста;
- подтолкнуть к следующему уровню.

Выводы и предложения наставника по анализу урока

Молодой учитель обладает хорошим потенциалом для того, чтобы стать «крепким» профессионалом в своей области. Видно, что она любит и стремится понять детей, и они отвечают ей тем же.

Учащиеся 5-ого класса, как и другие дети на каждой степени обучения, отличаются своими возрастными особенностями: они подвижны, часто отвлекаются и нуждаются в четком руководстве и ясности поставленных задач. Поэтому молодому учителю надо обратить внимание на организацию самого начала урока, ввести школьные «ритуал», позволяющие настроить учащихся на работу. Если начать ставить учебные задачи, когда дети еще не настроились на урок, даже не организовали свое рабочее место, это может создать проблемы в течение всего урока.

Можно порекомендовать молодому педагогу придерживаться в ведении урока системно-деятельностного подхода, который позволит четче структурировать план урока и сделать логичнее переходы от одного его этапа к другому. Кроме того, надо просматривать связь данного урока с предыдущим, сделать так, чтобы дети сами поставили цель урока и определили задачи, подвести их к этому.

BOFF

Behaviors (Действия)

Отметьте факт, событие и или поведение.

Не обобщайте (всегда, постоянно, часто), говорите без эмоциональной окраски.

Например: «Ты сегодня не предоставил отчет»

Outcome (Результат / Эффект от этих действий)

Озвучьте естественные последствия, которые произошли и или возможно произойдут в результате отмеченного события, поведения.

Например: «Это привело/ может привести к...».

Feelings (Чувства)

Опишите свои чувства, эмоции, отношение к происходящему.

Например: «Я расстроен, так как не могу вовремя получить данные и т.п.»

SKS (Stop, Keep, Start)

**Важно рассмотреть три аспекта:
что нужно ПРЕКРАТИТЬ делать (Stop),
что нужно ПРОДОЛЖАТЬ делать (Keep) и
что нужно НАЧАТЬ делать (Start).**

Прекратить (Stop)

В этой части обратной связи указывается, какие негативные аспекты поведения или действий нужно прекратить. Например, можно указать на проблемы с пунктуальностью или неадекватное обращение с коллегами.

Продолжать (Keep)

Какие положительные аспекты поведения или действий нужно продолжать. Например, можно отметить профессионализм и хорошую коммуникацию.

Начать (Start)

Какие новые действия или подходы нужно начать. Например, можно предложить начать активнее участвовать в командных проектах или развивать новые навыки.

Карпеева Ирина Вячеславовна

karpeevaiv@corp-univer.ru

