



Методы и подходы к развитию одаренности

*МИП «Лицей –
пространство для
развития талантов
учащихся» 2023-25*

В процессе обучения и развития одаренных применяются 4 основных подхода к разработке содержания учебных программ:

Ускорение

Углубление

Обогащение

Проблематизация

1. УСКОРЕНИЕ

➤ Раннее поступление и/или перепрыгивания через классы в качестве неизбежного результата предполагает более раннее окончание школы (проблемы адаптации).

➤ **Ускорение обучения оправдано** лишь по отношению к обогащенному в той или иной мере углубленному учебному содержанию:

➤ летние и зимние лагеря,

➤ творческие мастерские,

➤ мастер-классы, предполагающие прохождение интенсивных курсов обучения по дифференцированным программам для одаренных детей.

2. УГЛУБЛЕНИЕ:

- **Эффективен по отношению к детям, которые обнаруживают интерес к той или иной конкретной области знания или деятельности** (предполагается более глубокое изучение тем, дисциплин или областей знания).
- **Положительные результаты** данного подхода: высокий уровень знаний в соответствующей предметной области, благоприятные условия для интеллектуального развития учащихся.
- **Проблемы:** не все одаренные дети имеют специфический интерес к одной области знаний; слишком ранняя специализация; данные программы могут привести к перегрузкам, как следствие – физическому и психическому истощению учащихся.

3. ОБОГАЩЕНИЕ:

Ориентировано на содержание обучения с **выходом за рамки изучения традиционных тем за счет установления связей с другими темами, проблемами или дисциплинами.**

➤ Обогащенная программа предполагает обучение детей разнообразным приемам умственной работы, способствует формированию таких качеств, как инициатива, самоконтроль, критичность, широта умственного кругозора и т.д.

➤ Такое обучение может осуществляться в рамках инновационных образовательных технологий, а также через погружение учащихся в исследовательские проекты, использование специальных тренингов.

4. ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ:

Данный подход позволяет стимулировать личностное развитие учащихся. Специфика обучения состоит в **использовании оригинальных объяснений, пересмотре имеющихся сведений, в поиске новых смыслов и альтернативных интерпретаций**, что способствует формированию рефлексивного плана сознания.

➤ Как правило, такие программы не существуют как самостоятельные (учебные, общеобразовательные). Они являются либо компонентами обогащенных программ, либо реализуются в виде специальных внеучебных программ.

Методы и средства развития одаренности:

Процесс обучения одаренных детей должен предусматривать наличие и свободное использование разнообразных источников и способов получения информации, в том числе ИКТ, Интернет.

Ведущими являются методы творческого характера – **проблемные, поисковые, эвристические, исследовательские, проектные** – в сочетании с различными формами работы *самостоятельной, индивидуальной, групповой*.

Эти методы эффективны для развития **творческого мышления** и **важных личностных качеств** (познавательной мотивации, настойчивости, самостоятельности, уверенности в себе, эмоциональной стабильности, способности к сотрудничеству и т.д.)

- В «Свободном классе» акцент делается не на то, что изучать, а на то, как изучать (способы).
- Процесс обучения носит неформальный характер.
- Инициатива остается за учеником. Со стороны учителя ему только оказывается помощь.
- Руководство процессом осуществляется не только учителем, а учителем вместе со своими учениками.
- Ученик сам вправе определять в зависимости от своих потребностей и желаний каким видом деятельности заниматься и сколько времени.
- Отсутствие формализма, принцип свободы в процессе обучения позволяет развивать любознательность, пытливость, изобретательность, самостоятельность, интеллектуальные и творческие способности.

Структурная модель интеллекта (Гилфорд).

- Трехмерная теоретическая модель структуры интеллекта: **операции, продукты, содержание.**
- В рамках этой модели уроки проходят в виде игры.
- Учитель обеспечивает последовательные занятия в соответствии с индивидуально поставленной для каждого ученика целью.
- Уроки планируются, основываясь на заранее подготовленных программах и материалах.
- Совместная деятельность учителя с учениками направляется учителем.
- В течение первой половины дня дети сами выбирают занятия. Затем наступает время групповых 15-минутных уроков.
- Эта модель позволяет эффективно стимулировать творческое мышление.

- В основе модели лежит теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина.
- Влиять на умственное развитие детей – значит осуществлять целенаправленное и планомерное управление процессом усвоения знаний и умений.

Этапы:

- мотивация,
- составление схемы ориентировочной основы действий,
- материализованные действия,
- проговаривание на уровне внешней речи,
- речь про себя,
- умственное действие.

- Конечная цель развития одаренности – это «постановка ума», привычка научного критического (рефлексивного) мышления (Дж. Дьюи).
- Критическое мышление – способность человека ставить под сомнение поступающую информацию, включая собственные убеждения. Суть: задержанное суждение, сущность: исследование природы проблемы, прежде чем приступить к ее решению.
- Установки идеального критического мыслителя:
 - ясно выражаться;
 - искать основания;
 - быть хорошо информированным;
 - искать альтернативы;
 - обладать открытостью ума;
 - воздержаться от суждения при недостаточности оснований и т. п.

М.А. Холодная

- Рост интеллектуальных способностей есть результат процессов перестройки и обогащение ментального опыта ученика.
- Каждый ученик имеет индивидуальный диапазон возможного наращивания интеллектуальных сил, учитель должен оказывать ему помощь средствами индивидуализации учебной и внеучебной деятельности.
- Содержательные (знания) и процессуальные элементы обучения (умственные навыки, методы исследования) усваиваются в контексте реально существующей проблемы.
- Наряду с развитием ЗУНов, развитие **КИТСУ: компетентность, инициатива, творчество, саморегуляция, уникальность склада ума** (показатели уровня интеллектуального развития личности).
- Основной акцент: **на создание специальных учебных ситуаций и проведение исследований.**

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

1) Фундамент исследовательской деятельности

- Создаются ситуации для исследования, которые открывают учащимся новые и увлекательные темы, идеи и области знания (обычно не включаемые в школьную программу).
- Методы: мини-экскурсии, приглашение лекторов-специалистов, видео-презентации, работа в группах по интересам, применение аудиовизуальных и технологических материалов.
- Первый этап – это своего рода приглашение к более глубоким занятиям в рамках той же темы или сферы интересов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

2) Групповой тренинг деятельности

- Методы, материалы и способы преподавания, направленных на развитие более высокого уровня умственных процессов и исследовательских навыков; навыков реферирования; деятельности, связанной с личным и социальным развитием.
- На этом этапе в процессе развития могут участвовать все учащиеся в рамках учебного процесса, так и учащиеся, специализирующиеся в какой-либо области (одаренные).
- Второй этап мотивирует на участие в самостоятельно избранном независимом исследовании.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

3) Индивидуальное исследование реальных проблем

- Перейти на этот уровень возможно, если учащийся проявляет инициативу, меняет позицию исполнителя задания на роль самостоятельного исследователя. Для этого учащийся должен выбрать реальную проблему, которую он будет исследовать.
- Основопологающие элементы уровня:
 1. Личная точка зрения, то есть деятельность опирается на интересы индивида (или небольшой группы).
 2. Использование знаний продвинутого уровня.
 3. Упор на методологию.
 4. Чувство аудитории (стимулирует повышение качества деятельности).
 5. Оценка результатов с точки зрения возможности их реального использования.

- Общее предназначение (миссия) коучинга – помочь людям (ученикам) стать такими, какими они хотят быть.
- Главная цель – помочь людям научиться учиться.
- Задачи коучинга (Э. Парслоу и М. Рэй):
 1. Освобождение самопознания и потенциала.
 2. Развитие личных и специальных навыков.
 3. Переход к самоуправляемому обучению.
 4. Помощь в выходе из «комфортной зоны».
 5. Создание атмосферы активного обучения вокруг рабочего (учебного) места.
 6. Помощь в избавлении от помех и построение траектории развития.

Формула: «успех = потенциал – помехи»

К ключевым навыкам коуча относятся:

- владение методикой GROW
- умение обеспечить обратную связь
- активное слушание
- умение задавать вопросы.

«Хребет» всего процесса – качество отношений между коучем и его клиентом (учеником):

- доверие (откровенность),
- эмпатия,
- раппорт (контакт),
- конфиденциальность (гарантийность),
- демократический стиль руководства,
- атмосфера безоценочного принятия,
- чувство безопасности,
- вера в потенциал человека.

Процесс коучинга, включает 4 стадии:

Стадия 1: Анализ ситуации и сбор необходимой информации.

- Здесь человек должен искренне осознать, чего он хочет – ту мотивацию, которая лежит за целью, то есть что человека побуждает:
 - самоактуализация?
 - развитие творческих способностей?
 - кризис из которого ему надо просто поскорее выкарабкаться, чтобы вновь забраться на то положение, где было комфортно?
- Насколько все это серьезно?
- Честное признание и действенная потребность – вот что важно на этой стадии.

Стадия 2: Планирование системы ответственности.

- На этой стадии разрабатывается план личного развития (ПЛР).
- В ПЛР сначала ставится цель. Цель должна быть определена четко: чего человек хочет добиться.
- Далее в плане должно быть все досконально прописано. Для этого он должен соответствовать методике GROW.
- **GROW** (с англ. рост) – это аббревиатура, где:
 - G (goal) соответствует цели;
 - R (reality) – это реальность, реалистичность цели;
 - O (options) – средства, способы, варианты действий;
 - W (will) – воля к действию.

Стадия 3: Реализация плана.

- На этой стадии идет мониторинг прохождения намеченных пунктов плана с реальной ситуацией.
- В случае необходимости план пересматривается, корректируется, или разрабатывается новый.

Стадия 4: Оценка успешности результатов.

- Эта стадия не обязательно кульминация коучинга.
- Может возникнуть ситуация, когда в процессе достижения одной цели появляются новые цели.
- Новые цели требуют нового плана развития, и, если рабочий альянс сложился, то процесс коучинга может начаться заново.

GROW

МОДЕЛЬ GROW



GROW

1 этап – G (Goal)

➤ **Постановка цели**

На этом этапе важно определить, чего именно вы хотите достичь.

Ответ на вопросы:

- Чего ты хочешь?
- Какой результат будет для тебя наилучшим?
- Как ты поймешь, что это именно тот результат, к которому ты шёл?
- По каким критериям будешь оценивать успешность достижения результата?
- Что важно для тебя в достижении этой цели?
- Как достижение цели повлияет на все сферы твоей жизни?
- Что произойдет, когда ты достигнешь результата?
- Что скажут тебе окружающие люди?
- Что ты получишь из того, чего у тебя нет сейчас?

GROW

2 этап – R (Reality)

➤ **Этап обзора реальности**

Цель этого этапа – понять, что у вас есть сейчас.

Ответ на вопросы:

- Что сейчас происходит?
- Что тебя больше всего волнует?
- По десятибалльной шкале, если 10 – это идеальная ситуация, на каком балле ты находишься сейчас?
- А на каком балле ты хотел бы находиться?
- Что ты чувствуешь при этом?
- Как то, что сейчас происходит, влияет на другие сферы твоей жизни?
- Кто еще вовлечен в ситуацию?
- Что ты уже успел сделать и делаешь для решения этого вопроса?
- Какие ресурсы есть?
- Какие факторы повлияли на твое решение?

GROW

3 этап – О (Options)

➤ Этап обзора возможностей

Цель этого этапа – рассмотреть возможные варианты.

Задайте вопросы:

- Что можно сделать для изменения ситуации?
- Какие есть варианты? А какие есть альтернативы?
- А еще? А еще? А еще?
- А если бы что-то еще могло быть как вариант, что бы это было?
- А что, если бы у тебя были все ресурсы для решения вопроса, что бы ты сделал?
- Кто мог бы помочь тебе в решении этого вопроса?
- Где бы ты мог найти информацию?
- А что бы ты посоветовал сделать другому на своем месте?
- Какие из выбранных вариантов тебе больше нравятся?

GROW

4 этап – W (Will)

➤ Этап выбора действий

Цель этапа – определить конкретные действия и первый шаг.

Задайте вопросы:

- Что ты будешь делать?
- Как ты это будешь делать?
- Каким будет твой первый шаг?
- Когда ты это сделаешь?
- Есть ли что-то, что необходимо учесть перед тем, как приступить к действию?
- Достигнешь ли ты при этом своей цели?
- Какая поддержка тебе нужна?
- Какие возможны препятствия на пути?
- Как ты оценишь по шкале от 1 до 10 степень уверенности в том, что ты это сделаешь?



SMART (SMART)

Принцип
постановки целей

SMART (SMART)

- **Specific – конкретность.** В постановке цели не должно быть расплывчатых и двусмысленных формулировок (оптимальный, достойный и т.п.).
- **Measurable – измеримость.** Если речь идет о количественной измеримости, нужно оперировать цифрами, если о качественной - к формулировке цели следует приложить единицу измерения.
- **Achievable – достижимость,** т.е. реальной (выполнимой для конкретного исполнителя, т.е. достижение цели должно быть обеспечено ресурсами).
- **Result-oriented – ориентированность** на результат, а не на процесс.
- **Time-limited – ограниченность по времени.** При постановке цели важно определить конечный (или крайний) срок ее исполнения (dead-line).

Золотое правило планирования

- Планируйте месяц исходя из задач года
- Планируйте неделю исходя из задач месяца
- Планируйте день исходя из задач недели

Технологии

- развивающее обучение;
- проблемное, проблемно-модульное обучение;
- деятельностные технологии (обучение действием);
- ММ (математическое моделирование);
- ТРИЗ (теория решения изобретательских задач);
- интерактивные технологии;
- кейс-технологии;
- дискуссии;
- исследовательская и проектная технология;
- технологии развития критического мышления;
- креативные технологии;
- дистанционное обучение;
- перспективно-опережающее обучение;
- педагогические мастерские;
- тренинги и семинары;
- технология модерации; игровые технологии
- тьюторство; коучинг.