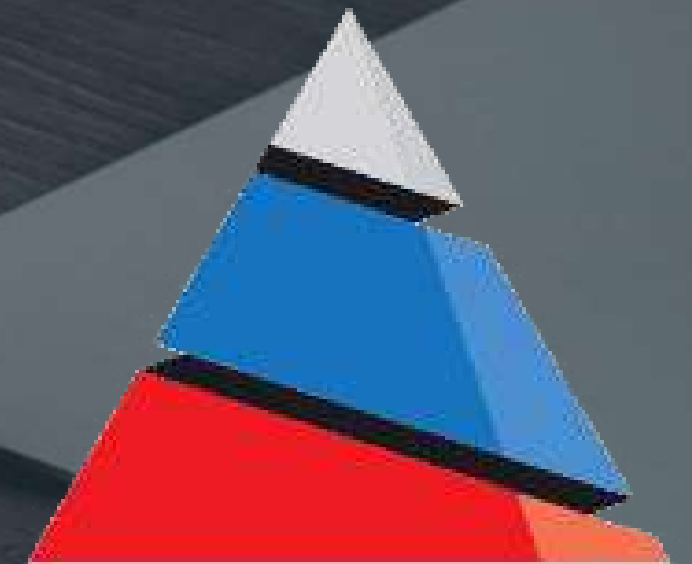


**ПРЕЗЕНТАЦИЯ ВЕБИНАРОВ ПО
ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С
ПОВЫШЕНИЕМ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛАХ,
В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ 2023 г.**



ЧИППКРО



НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВАНИЯ



Приказ Министерства образования и науки Челябинской области



От 23.01.2023 г. № 01/192
«Об утверждении программы вебинаров по вопросам, связанным с повышением качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, а также эффективности деятельности общеобразовательных организаций по профилактике школьной неуспешности обучающихся, в первом полугодии 2023 г.»

Письмо Министерства образования и науки Челябинской области



От 25.01.2023 г. № 627
«О проведении вебинаров по вопросам, связанным с повышением качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, а также эффективности деятельности общеобразовательных организаций по профилактике школьной неуспешности обучающихся, в первом полугодии 2023 г.»

ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕНЫ ВЕБИНАРЫ?



1. ДЛЯ ШКОЛ С
НИЗКИМИ
РЕЗУЛЬТАТАМИ
ОБУЧЕНИЯ

2. ДЛЯ ШКОЛ,
ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ
В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ
СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛОВИЯХ

3. ДЛЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПО
ПРОФИЛАКТИКЕ
ШКОЛЬНОЙ
НЕУСПЕШНОСТИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ



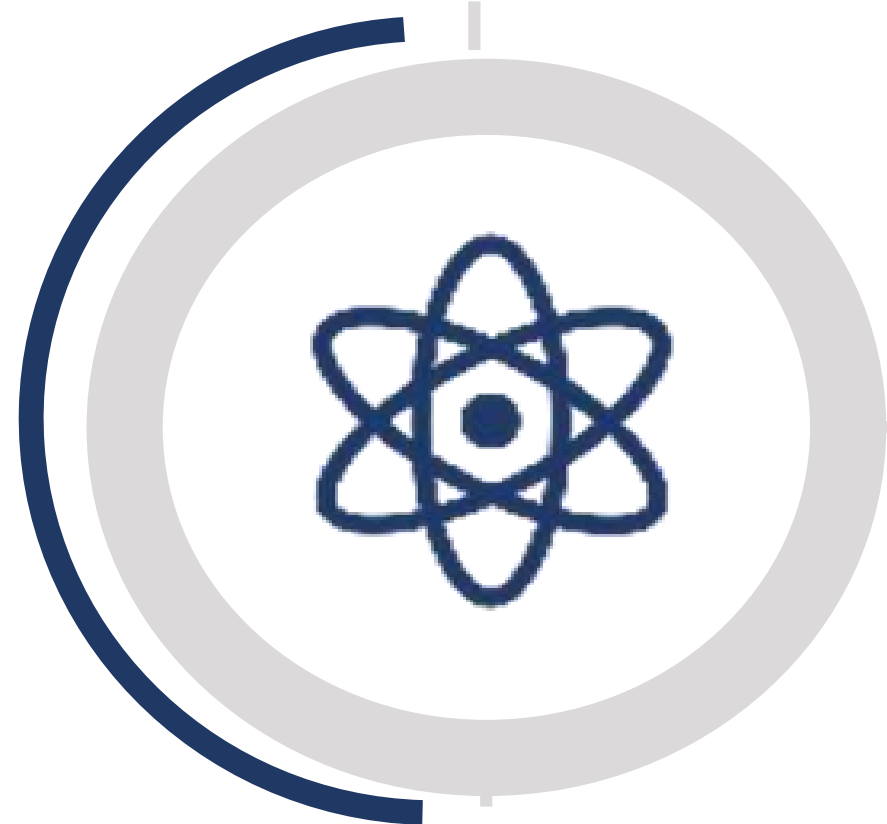
ТЕМА ВЕБИНАРОВ

ТЕМА

«Психолого-педагогические средства повышения качества образования в школах с низкими образовательными результатами и школах, функционирующих в зоне риска снижения образовательных результатов.
Психолого-педагогические средства профилактики школьной неуспешности»



ЦЕЛЬ ВЕБИНАРОВ



Ознакомление педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций с психолого-педагогическими средствами повышения качества образования «сложных» контингентов обучающихся



Популяризация позитивных педагогических практик профилактики школьной неуспешности.



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ



Время проведения

В первом полугодии 2023 г.
запланировано 14 вебинаров,
начиная с 26 января.

По четвергам с 13.00 до 15.00.

Трансляция

На RUTUBE-канале ГБУ ДПО ЧИППКРО

Ссылка:

<https://rutube.ru/channel/24674659/>

ВЕБИНАР 1 26.01.2023 г.

Психолого-педагогическое сопровождение «сложных» контингентов обучающихся



**Тема «Психолого-педагогическое сопровождение
«сложных» контингентов обучающихся»**



Наставничество в системе педагогической работы с обучающимися, находящимися на учёте в ПДН ОВД РФ
Севрюкова А. А., доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент

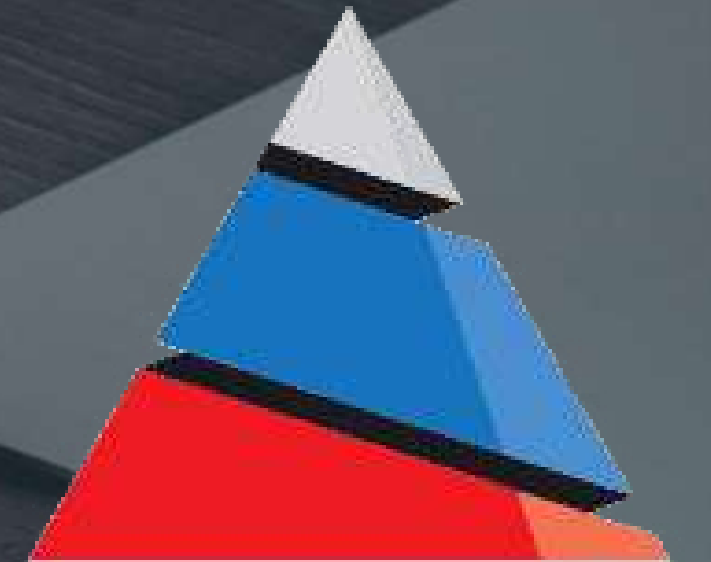


Психолого-педагогические методы работы с обучающимися, испытывающими трудности в саморегуляции и самоконтроле
Красницкая Е. С., старший преподаватель кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО ЧИППКРО



**НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С
ОБУЧАЮЩИМИСЯ,
НАХОДЯЩИМИСЯ НА УЧЁТЕ
В ПДН ОВД РФ**

Севрюкова Алла Александровна,
доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО
ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент



ЧИППКРО

НАСТАВНИЧЕСТВО



**О проведении в Российской Федерации
Года педагога и наставника :
Указ Президента Российской Федерации
от 27.06.2022 № 401**

**(URL:
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>)**



Сергей КРАВЦОВ

министр просвещения

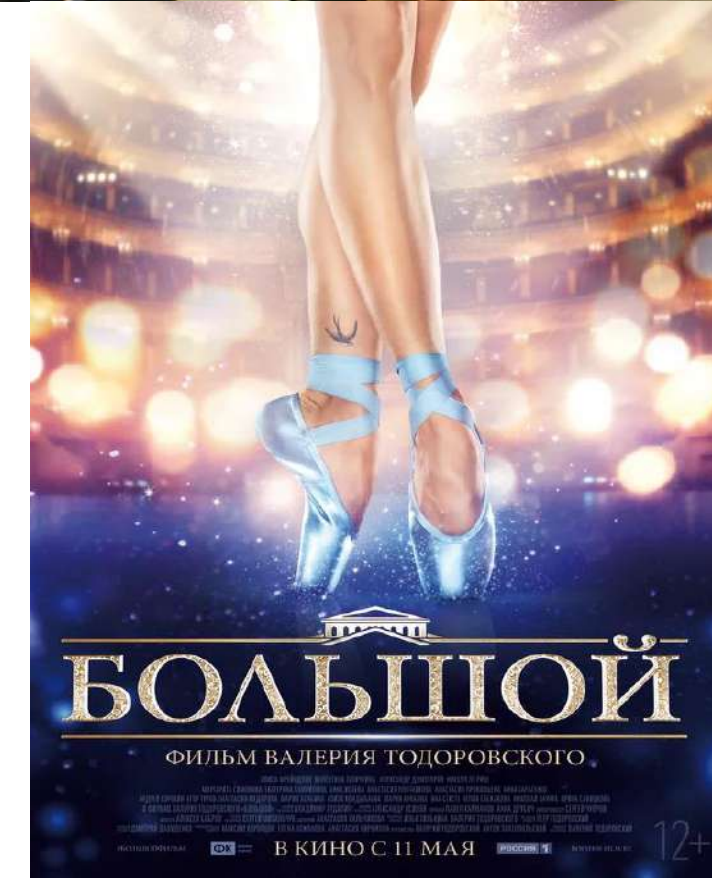
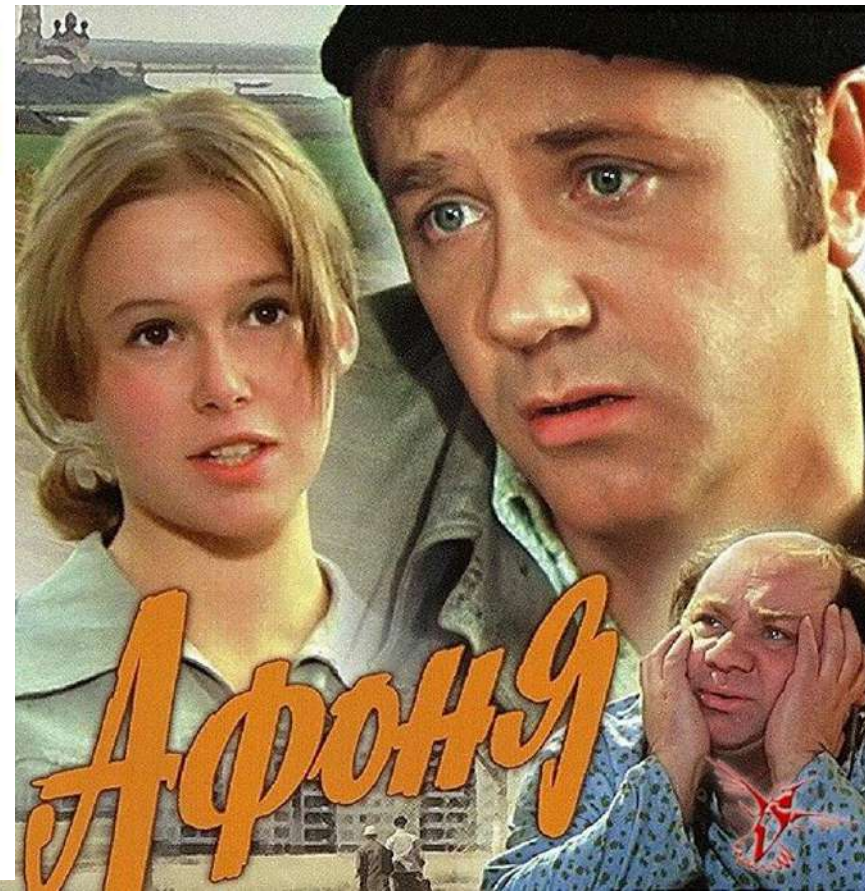
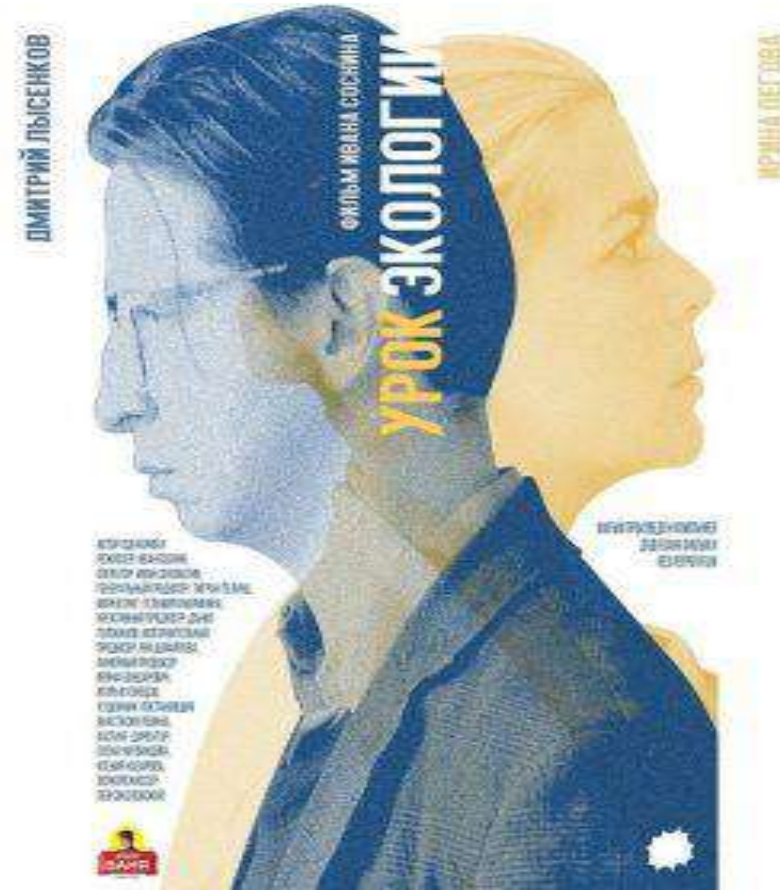


Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника ещё раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Уверен, что мероприятия Года педагога и наставника станут ещё одним важным шагом для повышения престижа учительской профессии

”



ФИЛЬМЫ О НАСТАВНИКАХ



**Приказ МВД России от 15.10.2013 г. № 845
«Об утверждении Инструкции по организации деятельности
подразделений по делам несовершеннолетних ОВД РФ»**

Несовершеннолетние правонарушители ставятся на списочный учет. При этом постановка несовершеннолетнего на учет осуществляется по решению суда и направляется по месту жительства в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав и место учебы (директору школы).



В соответствии со статьей 2 Инструкции по организации деятельности ПДН ОВД РФ, объявленной приказом МВД России от 15 октября 2013 г. № 845

«Об утверждении Инструкции по организации деятельности ПДН ОВД РФ»,

в ПДН профилактический учет осуществляется в отношении несовершеннолетних:

- 1) потребляющих наркотические средства или психотропные вещества без назначения врача либо новые потенциально опасные психоактивные вещества, либо употребляющих одурманивающие вещества, алкогольную и (или) спиртосодержащую продукцию;
- 2) совершивших правонарушение, повлекшее применение мер административной ответственности;
- 3) совершивших правонарушение до достижения возраста, с которого наступает административная ответственность;
- 4) освобожденных от уголовной ответственности вследствие акта об амнистии или в связи с примирением с потерпевшим, деятельным раскаянием, с назначением судебного штрафа, а также в случаях, когда признано, что исправление несовершеннолетнего может быть достигнуто путем принудительных мер воспитательного воздействия;
- 5) совершивших общественно опасное деяние и не подлежащих уголовной ответственности в связи с не достижением возраста, с которого наступает уголовная ответственность, или вследствие отставания в психическом развитии, не связанного с психическим расстройством;
- 6) обвиняемых или подозреваемых в совершении преступлений, в отношении которых избраны меры пресечения, не связанные с заключением под стражу;

В соответствии со статьей 2 Инструкции по организации деятельности ПДН ОВД РФ, объявленной приказом МВД России от 15 октября 2013 г. № 845



«Об утверждении Инструкции по организации деятельности ПДН ОВД РФ»,

в ПДН профилактический учет осуществляется в отношении несовершеннолетних:

- 7) условно-досрочно освобожденных от отбывания наказания, освобожденных от наказания в связи с изменением обстановки, а также вследствие акта об амнистии или акта о помиловании;
- 8) которым предоставлена отсрочка отбывания наказания или отсрочка исполнения приговора;
- 9) освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы Федеральной службы исполнения наказаний, вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа, если они в период пребывания в указанных учреждениях допускали нарушения режима, совершали противоправные деяния;
- 10) освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы, вернувшихся из СУВУЗТ, если после освобождения (выпуска) находятся в социально опасном положении и (или) нуждаются в социальной помощи и (или) реабилитации;
- 11) осужденных за совершение преступления небольшой или средней тяжести и освобожденных судом от наказания с применением принудительных мер воспитательного воздействия;
- 12) осужденных условно, осужденных к обязательным работам, исправительным работам или иным мерам наказания, не связанным с лишением свободы.



Характерные особенности детей, состоящих на учёте в ПДН

- Изменение сознания в силу употребления наркотических или психотропных веществ, потенциально опасных психоактивных веществ, одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции;
- несформированность ценностных установок, аморальное поведение;
- девиантное поведение.

Склонность к совершению правонарушений (преступлений).



ТРЕБУЕТСЯ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Помощь ребёнку в принятии решений и личной ответственности в проблемных ситуациях.

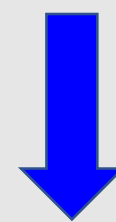
Сопровождение субъекта развития обеспечивает создание условий для принятия им оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора.



ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ



С помощью чего можно индивидуализировать образовательную деятельность?



Коучинг, тьюторство, **наставничество**, консультации, дистанционные курсы, разработка индивидуальных проектов, ...

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

Наставничество в школе.
Педагогические перспективные
способы совершенствования
культуры наставнической деятельности
участников образовательных
отношений

*Сборник ситуационных задач
для слушателей курсов
профессиональной
переподготовки*

Челябинск
ЧИППКРО
2021

В первой части представлен теоретический анализ наставнической деятельности, предложено функциональное назначение моделей наставничества во взаимодействии участников образовательных отношений. В содержании главы различные подходы к наставнической деятельности, а также практико-ориентированные аспекты применения ситуационных задач в наставнической деятельности. Вторая часть содержит более восьмидесяти педагогических ситуаций с решениями и для самостоятельной работы. В сборнике представлены ситуации из практики, предметно-ориентированные, а также смоделированные задачи.

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА



ПОНЯТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Подходы к рассмотрению наставничества	Пример определения
Как социальный феномен	Исторически сложившаяся, устойчивая и закреплённая нормами права и морали система отношений по поводу социального воспроизводства деятельности людей
Как социальный институт	Один из социальных институтов общества зрелого социализма, связанных со становлением оформленных способов непосредственного участия трудящихся в решении государственных и общественных дел
Как система	Система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому
Как процесс	Процесс раскрытия профессионального потенциала и создания команды высококвалифицированных сотрудников, что является мощным инструментом любого предприятия для выполнения задач на высоком уровне



ПОНЯТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Подходы к рассмотрению наставничества	Пример определения
Как инструмент	Программа адаптации нового сотрудника, целью которой является помощь и поддержка новичков на первом этапе знакомства с работой
Как технология	Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
Как механизм	Механизм реализации научной, социально-значимой и культурно-досуговой деятельности, конструктивных форм студенческой самоорганизации, что создает условия для эффективной профессиональной социализации будущего специалиста
Как ресурс	Это личностно ориентированный социально-педагогический процесс, направленный на формирование профессиональных знаний, умений и практических навыков молодого специалиста, осуществляемый высококвалифицированным специалистом-наставником, обладающим многолетним опытом, профессиональными компетенциями и корпоративной культурой, знающим отраслевые ценности и коллективные достижения предприятия

ПОНЯТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Подходы к рассмотрению наставничества	Пример определения
Как форма	Форма обучения на рабочем месте, направленная на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития
Как метод	Метод развития персонала, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный сотрудник помогает в работе менее опытному или менее осведомленному сотруднику
Как способ	Способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области
Как компонент педагогического взаимодействия (вид деятельности)	Особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей которого необходимы мотивирующая обучающая среда индивидуализированное сопровождение; характеризующее долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия...; направленные на реализацию потенциала подопечного...; реализуемые в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе

ФУНКЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Развитие

Обучение

Воспитание

Адаптация

Поддержка

Содействие



МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Традиционная модель,
менторинг

Ситуационное
наставничество

Партнерское
наставничество

Групповое
наставничество

Краткосрочное
наставничество

Скоростное
наставничество

Флеш-наставничество

Виртуальное
наставничество

Саморегулируемое
наставничество

Реверсивное
наставничество

Командное
наставничество

Супервизия

Модель «Подающий
надежды»

Модель «Тень»

ТРАДИЦИОННАЯ (КЛАССИЧЕСКАЯ) МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА, МЕНТОРИНГ

Данная модель известна с давних времен и практикуется в разных странах. Часто ее называют «наставничество один на один» (менторинг). Здесь во взаимодействие вступают более опытный педагог (обучающийся) и начинающий, приобретающий знания, опыт. Так как тесное общение происходит системно, то между наставником и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в дело. Данная модель носит индивидуализированный характер, откликается на возникающие потребности наставляемого.



2. СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Такое наставничество происходит лишь в ситуациях, с которыми подопечный сам справиться не в силах. Ситуационное наставничество считается разновидностью традиционного, подробного сопровождения подопечного. Отличие в том, что наставник немедленно реагирует на проблемы подопечного. В связи с этим важно, чтобы эти два субъекта регулярно встречались, обменивались происходящим. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Если же подопечный обучающийся неохотно идет на контакт, то можно привлечь педагога-психолога, классного руководителя, использовать бенчмаркинг-технологии для определения оптимальных способов взаимодействия.

3. ПАРТНЕРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Партнерство подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: ученик – ученик, родитель – родитель, педагог – педагог. В последнем случае речь идет о специалистах примерно одного возраста и стажа. В партнерстве всегда складываются ровные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, Начинающему классному руководителю требуется помощь со стороны наставника в организации родительского собрания. В свою очередь, он может поддержать коллегу в подготовке к творческому конкурсу.

4. ГРУППОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Группа в данной модели – небольшая (от 2 до 7 человек). Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб. Определяются темы занятий и составляется специальное расписание. Каждая школа решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. При групповом наставничестве важно предусмотреть совместимость участников, поэтому уместным будет привлечение педагога-психолога не только в период формирования состава, но и на занятия для создания специальной «подстройки» друг к другу. Чтобы нивелировать недостаток личного общения, групповое наставничество рекомендуется сочетать с другими формами.

5. КРАТКОСРОЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Назначение модели состоит в достижении краткосрочных целей. Важно четко сформулировать цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Наставник вступает в действие в момент достижения микроцели своим наставляемым для подведения итогов и планирования следующих шагов. Для краткосрочного наставничества требуется высокая самоорганизация и самодисциплина подопечного, что позволяет ему направить собственные усилия на получение результата.



6. СКОРОСТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Это однократные встречи педагогов или обучающихся с «продвинутыми» специалистами. Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление людей энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. В этом смысле модель действует подобно коучингу: работает со скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личного роста. Для скоростного наставничества характерны партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение.



7. ФЛЕШ-НАСТАВНИЧЕСТВО

Это новая концепция наставничества. Ее суть состоит в том, что потенциальные наставники излагают свой жизненный опыт будущим подопечным в течение короткой встречи (продолжительностью около часа). Затем принимается решение о продолжении наставничества. Если обе стороны заинтересованы в этом, то создается специальная программа наставничества. В этой модели акцентируется как профессиональные потребности подопечного, так и важность взаимных симпатий.



ФЛЕШ НАСТАВНИЧЕСТВО

Цель – помочь сотруднику научиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику

- ЦЕННЫЕ ЗНАНИЯ В ОГРАНИЧЕННОМ ВРЕМЕННОМ ИНТЕРВАЛЕ
- ШИРОКИЕ ЦЕЛИ
- КОНКРЕТНЫЕ СОВЕТЫ
- ВЫЯВЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ

8. ВИРТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

В современных условиях распространения интернет-технологий для проведения консультаций все чаще и чаще используются видео-конференц-связь, онлайн-сервисы. Поэтому техническая обеспеченность такого вида наставничества играет не последнюю роль. Это дает возможность общаться наставнику и подопечному не только в рамках рабочего времени и пространства школы. Еще одним преимуществом виртуального наставничества является то, что наставником может быть человек, находящийся на удаленном расстоянии. Однако виртуальное наставничество должно сочетаться с реальными встречами, во время которых устанавливается тесный контакт и взаимопонимание между людьми, складывается особого рода симпатия. Виртуальное наставничество часто обезличено, не всегда учитывает психологическую составляющую: настроение подопечного, его мотивацию и самочувствие в разные периоды практического взаимодействия.



9. САМОРЕГУЛИРУЕМОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Эта модель наставничества подразумевает добровольное выдвижение со стороны сотрудника своей кандидатуры в качестве наставника. Таким образом, формируется сообщество наставников, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника, то, насколько они могут соответствовать ожиданиям подопечного. Саморегулируемое наставничество считается одним из действенных инструментов саморазвития личности.

10. РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Это взаимодействие между двумя субъектами образовательных отношений (ученик – ученик либо педагог – педагог). При этом наставником выступает тот, кто младше по возрасту, но более компетентен в том или ином вопросе. В качестве примера приведем игру в шахматы, туризм, организацию флешмоба, работу в дистанционных курсах и др. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Именно поэтому целесообразно привлекать к такой деятельности учеников с низкими результатами в обучении, для того чтобы они почувствовали себя успешными в роли наставников в той деятельности, где у них хорошо получается. Опытные педагоги охотно используют реверсивное наставничество для формирования положительной я-концепции «трудных» подростков, часто обращаясь к ним за практическим советом или помощью. Также ценным является взаимодействие между поколениями.



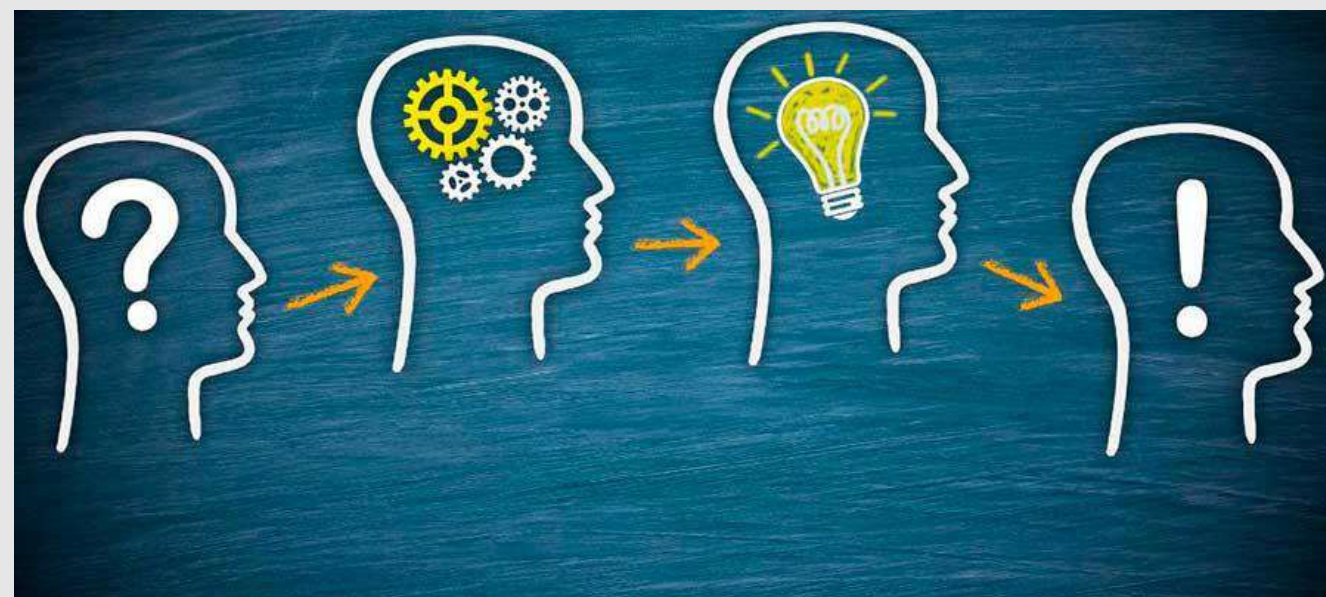
11. КОМАНДНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Здесь подопечными выступает целая команда. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.



12. СУПЕРВИЗИЯ

Это сотрудничество двух (или более) профессионалов для критического анализа своей работы. Результатом супервизии является анализ и оценка выполненного. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». Заинтересованная позиция субъектов, здоровый скептицизм и критический взгляд на результаты труда, процесса в целом – вот то, что характеризует супервизию.



13. МОДЕЛЬ «ТЕНЬ»

Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность модели «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым учителем. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного.



14. МОДЕЛЬ «БАДДИНГ» («ПОДАЮЩИЙ НАДЕЖДЫ»)

Баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». Это тоже неформальное наставничество, происходящее в процессе погружения пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Эта модель максимально приближена к реальности, в ней отсутствуют заранее определенные алгоритмы взаимодействия.



ВЫБОР МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



– стадия развития образовательной организации;



– готовность участников к наставнической деятельности, их мотивация;



- потребности участников образовательных отношений и школы в целом;



– ресурсные возможности школы.



– кадровый состав;



РЕШЕНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ

Основные цели включения в образовательную деятельность ситуационных задач:

- научить определять проблему или проблемы;
- отбирать практический материал;
- искать пути решения;
- анализировать состояние проблемной ситуации;
- выбирать оптимальные пути решения;
- отработать навыки критического мышления.



СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ



1. Решение ситуационных заданий. Нахождение эффективных решений по проблеме, побуждающее к сотрудничеству, поиску и созданию новых решений для достижения цели.



2. Коллективный анализ ситуаций (кейс-технология). В рамках данной работы предлагается осмыслить ситуацию, подобрать в имеющемся арсенале знания, которые помогут найти решение.



3. Составление и разбор деловой корреспонденции. Данный метод основан на работе с документами и деловыми бумагами, которые относятся к деятельности специалиста в сфере профессиональной деятельности. Это может быть составление искового заявления, ходатайства, жалобы, запрос информации, письменный ответ на запрос информации и т. д.



4. Ролевые игры. Моделирование во время ролевой игры различных ситуаций имитирует деятельность, что помогает вырабатывать у участников оптимальную стратегию поведения, осознавать ответственность за принятие решения. Главное преимущество «игровых» ситуационных заданий – это эмоциональная насыщенность, возможность моделировать сложные аспекты профессионального и жизненного самоопределения.

АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИОННОЙ ЗАДАЧИ



ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СИТУАЦИИ В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК»

если в паре «учитель – ученик» в качестве наставляемого выступает ученик:

- учебная успеваемость;
- самоорганизация;
- дисциплина на уроке;
- школьный буллинг;
- возрастные кризисы;
- психоэмоциональная атмосфера в классе и

если в паре «учитель – ученик» в качестве наставляемого выступает учитель:

- доступность знаний;
- разный уровень подготовки учеников;
- обновление методов работы;
- неуважение со стороны учеников;
- «разность поколений»;
- внеурочная нагрузка и т. д.



АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ

Позиция алгоритма	Содержание этапа
Ключевая проблема	
Ситуация с позиции ее основных участников	
Возможности решения ситуации с помощью наставничества	
Модель наставничества	
Возможные эффекты, результаты позитивного разрешения ситуации	



Примеры ситуаций

Даша, ученица 5-го «А» класса, обычно хорошо учится. В середине учебного года дисциплинированная ученица вдруг начинает получать плохие оценки. В разговоре с Марией Владимировной, классным руководителем, выясняется, что девочка устала, накапливает домашние задания за несколько дней, а затем пытается экстренно их выполнить. Организовать время как раньше уже не получается – домашних заданий к концу четверти стало больше.



Примеры ситуаций

Георгий, ученик 9-го «Д» класса, на мероприятии по профориентации выглядел растерянно. Ученик сказал, что не может разобраться в себе и не понимает, в каких сферах чувствует себя уверенно. Светлана Васильевна, классный руководитель, отметила, что у Георгия низкая мотивация к выбору профессии и трудовой деятельности.



РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ, ОРГАНИЗОВАННЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ № 01/860 ОТ 18.04.2022 Г

- **Методическое объединение педагогов, осваивающих технологии педагогического взаимодействия со «сложным» контингентом обучающихся**



- **Методическое объединение педагогов, осваивающих технологии педагогической деятельности с низкомотивированными и слабоуспевающими обучающимися**

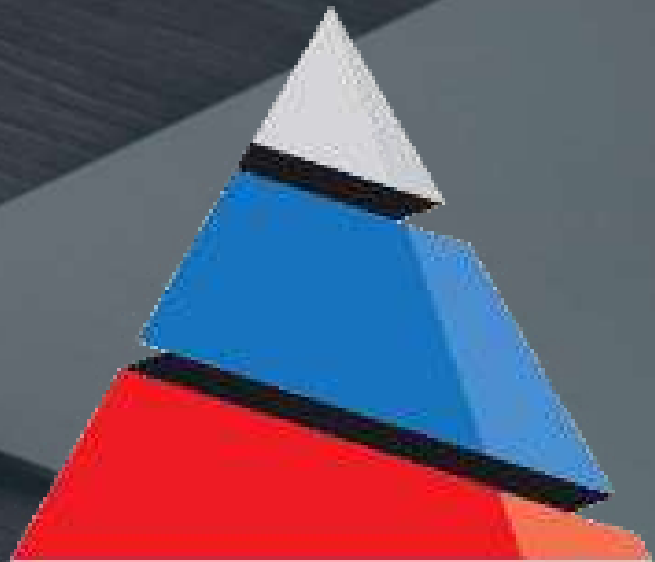


Методическое объединение педагогов по освоению технологий формирования гибких компетенций у обучающихся



**НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С
ОБУЧАЮЩИМИСЯ,
НАХОДЯЩИМИСЯ НА УЧЁТЕ
В ПДН ОВД РФ**

Севрюкова Алла Александровна,
доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО
ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент



ЧИППКРО