



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр психолого-педагогической медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга

АПРЕЛЬСКИЕ НАСТАВНИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ

**ТЕМА: ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО КАК
ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЦЕНТРА И ОУ**

Апрель 2023





О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В РАБОТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ И В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВСКОГО РАЙОНА

Чалганская Любовь Ивановна,
начальник отдела образования
администрации Невского района Санкт-Петербурга
Крипакова Татьяна Юрьевна,
заместитель директора по организационно-методической работе
ГБУ «Информационно-методический центр»
Невского района Санкт-Петербурга



*Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр психолого-педагогической медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга*

«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Ульянова Ирина Анатольевна,
директор, педагог-психолог ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга
Шевченко Виктория Михайловна,
заместитель директора по УВР, методист
ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга
Иванова Татьяна Анатольевна,
методист ГБУ ДО ЦППМСП Невского района
Санкт-Петербурга



РАЗДЕЛ I. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ





ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИИ

- 30-е годы XX века
- 70-е годы XX века
- 90-е годы XX века
- XXI век



ПРОГРАММА РАЗРАБОТАНА В СООТВЕТСТВИИ С:

- Конституцией Российской Федерации,
- Гражданским кодексом Российской Федерации,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»,
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»,
- Уставом Центра





ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА





ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- ✓ помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- ✓ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- ✓ создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации,
- ✓ приобретение новых творческих компетенций.



ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ». ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставник. Специалист Центра, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, знаниями и умениями, принимающий активное участие в жизни Центра, готовый оказать поддержку с позиций равного, умеющий принять на себя роль наставника.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценостно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным творческим направлением обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.



ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-СПЕЦИАЛИСТ»

Цели:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- профилактика выгорания специалистов Центра.

Задачи:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ✓ ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Центре;
- ✓ ускорить процесс профессионального становления специалиста;
- ✓ передача специфического опыта в рамках одного направления профессиональной деятельности.



ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-СПЕЦИАЛИСТ». ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставник. Опытный специалист, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Центра. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- *Наставник-мастер* – опытный педагог того же направления, что и специалист-наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку, обладающий большим опытом и экспертизой в рамках формируемой компетенции.



ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-СПЕЦИАЛИСТ». ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставляемый.

Вариант 1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Вариант 2. Специалист, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариант 3. Специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако обладающий недостаточными специфическими знаниями в сфере формируемой компетенции.



ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-ВНЕШНИЙ СПЕЦИАЛИСТ»

Цель – методическая поддержка специалиста ГОУ, позволяющая, в том числе, реализовывать актуальные задачи в ГОУ на высоком уровне.

Задачи:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ развивать интерес к методике раннего выявления асоциального поведения среди обучающихся ГОУ;
- ✓ ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ✓ в том числе ускорить процесс профессионального становления специалиста.



ФОРМА «СПЕЦИАЛИСТ-ВНЕШНИЙ СПЕЦИАЛИСТ». ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставник. Опытный специалист, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Центра.

Наставляемый.

Вариант 1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в методической работе. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Вариант 2. Специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако не обладающий достаточными специфическими знаниями в вопросах организации профилактической работы.

Вариант 3. Специалист, имеющий опыт работы, но нуждающийся в методической поддержке специалиста Центра при реализации различных профессиональных задач в конкретном ГОУ.



Модели наставничества

Флэш-наставничество

Краткосрочное

Модель GROW

Традиционная модель

Стандартная сессия

Последовательное флэш-наставничество

Скоростное флэш-наставничество

Групповое флэш-наставничество

Ситуационное наставничество



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРАДИЦИОННОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар/групп
6. Организация работы пар/групп
7. Завершение наставничества

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Актуализация запросов
3. Выбор наставника
4. Формирование групп наставляемых
5. Формирование наставнических пар/групп
6. Организация работы пар/групп
7. Завершение наставничества



РАЙОННЫЙ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ СЕМИНАР «СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ПЕДАГОГА С РОДИТЕЛЯМИ» (ГРУППОВОЕ ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО)

Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург, ул. Новоселов, д. 11, лит. А.
(812) 409-72-04 - дежурный психолог
(812) 409-72-01, 409-72-02 - ЦПМСП

ZA MIR

Главная Обучающиеся Родители Педагогам Сведения об образовательной организации О Центре Планы Центра РМО +
Наши проекты Воспитательная работа Наставничество ЦПМСП Дети с ОВЗ ИПА Противодействие коррупции Контакты

15 декабря 2022 года на базе ГБУ ДО ЦПМСП Невского района Санкт-Петербурга в рамках реализации проекта «Ответственное родительство» программы развития системы образования Невского района Санкт-Петербурга состоялся районный практико-ориентированный семинар «Современные подходы к взаимодействию педагога с родителями».

В мероприятии приняли участие представители организаций-флагманов и организаций-участников проекта «Ответственное родительство», заместители руководителей образовательных организаций, социальные педагоги, педагоги-психологи, воспитатели.

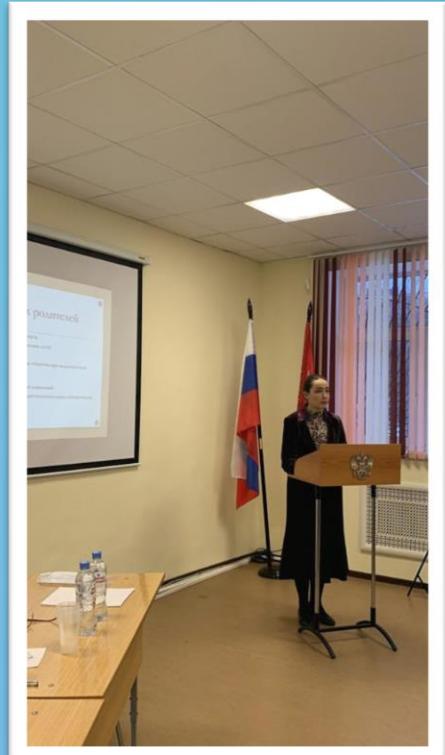
С приветственным словом к участникам семинара обратилась Ульянова Ирина Анатольевна, директор ГБУ ДО ЦПМСП Невского района Санкт-Петербурга, обозначив важность работы в данном направлении и основные приоритеты.

Березина Дина Викторовна, педагог-психолог ГБУ ДО ЦПМСП Невского района Санкт-Петербурга, познакомила участников семинара с современными и эффективными подходами к взаимодействию педагога с родителями. Были раскрыты вопросы, касающиеся особенностей и трудностей современных родителей, причин конфликтов педагога с родителями и путей их разрешения, основ бесконфликтного общения, роли педагога в формировании ответственной родительской позиции.

Шевченко Виктория Михайловна, заместитель директора по УВР ГБУ ДО ЦПМСП Невского района Санкт-Петербурга, поделилась опытом организации наставнической деятельности в центре и рассказала об особенностях «флэш-наставничества».

Крючкова Лариса Леонидовна, заместитель директора по УВР ГБУ ДО ЦПМСП Невского района Санкт-Петербурга, рассказала об организации работы с родителями обучающихся, посещающих ГБУ ДО ЦПМСП Невского района Санкт-Петербурга.

Участники семинара отметили высокую практико-ориентированную направленность представленных выступлений, возможность обсуждения конкретных «кейсов» из последней практики, структурированность и высокую культуру представления материалов.



Наши результаты

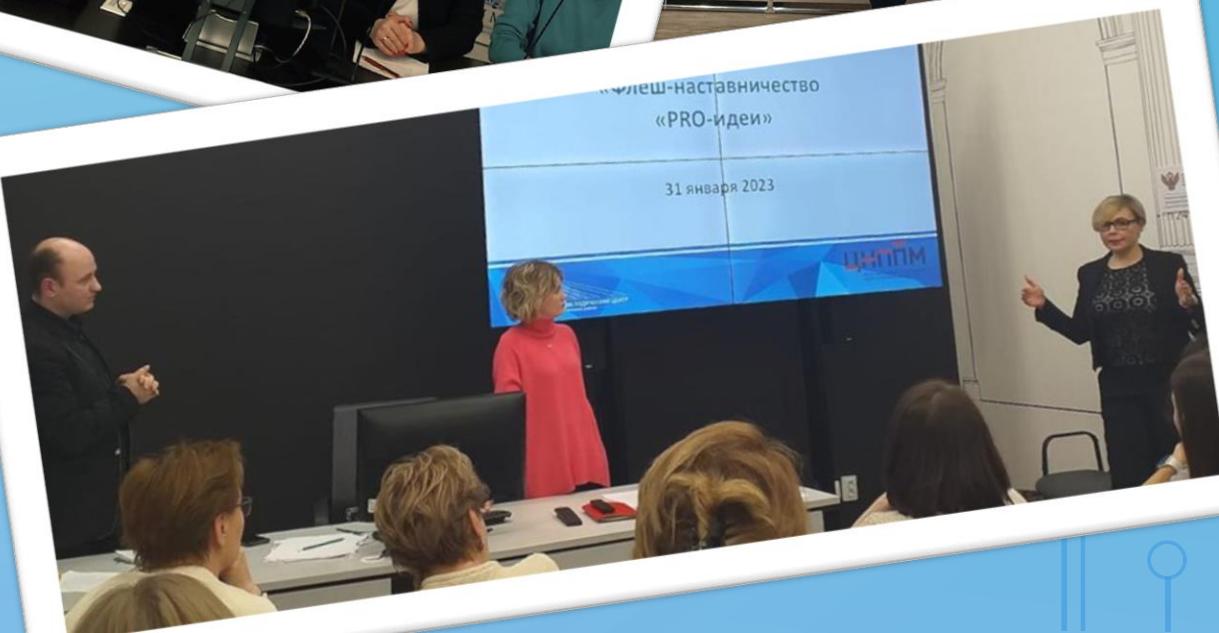
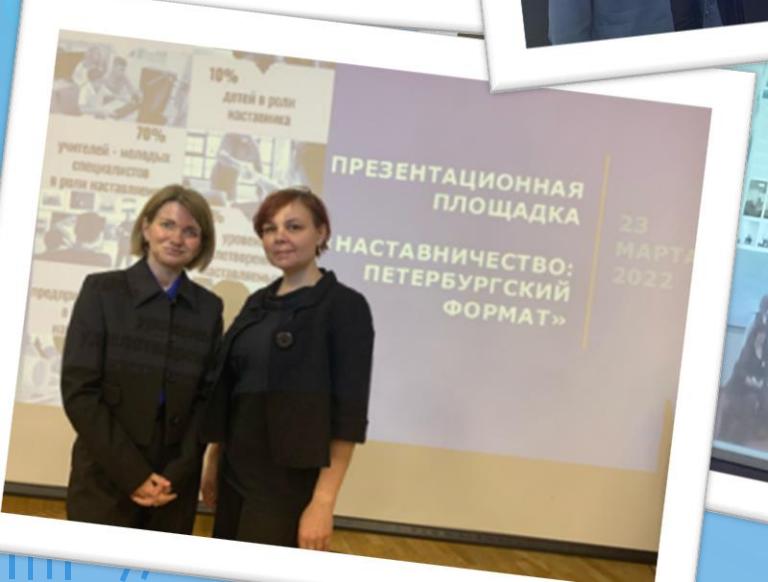


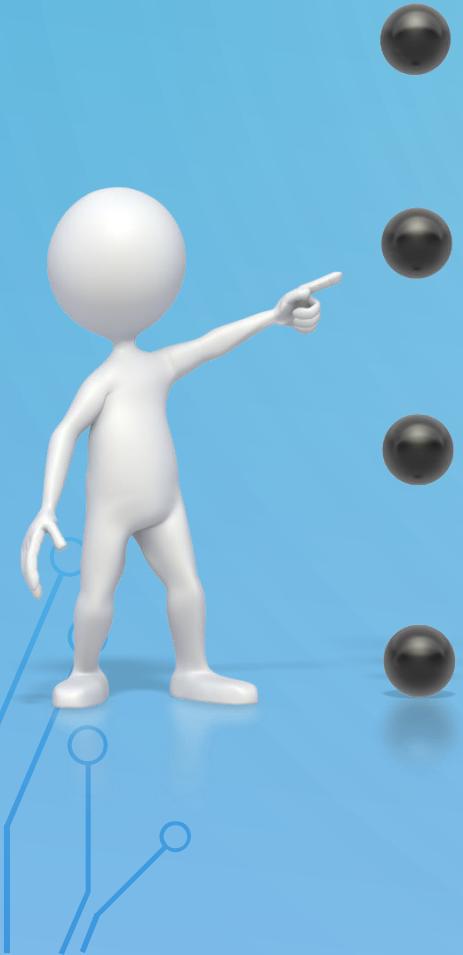


ПУБЛИКАЦИИ

- Ульянова И.А., Шевченко В.М., Иванова Т.А. Особенности реализации целевой модели наставничества и документарное сопровождение в ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга // Инновационные научные исследования. 2023. № 2-2(26). С. 66-88
- Ульянова И.А., Шевченко В.М., Специфика содержания и форм реализации модели наставничества в Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга, Сборник Пионер. Образование будущего: новые возможности.- М.: Издательство «Перо», 2022, с.20-22, ISBN 978-5-907439-80-1

МЕРОПРИЯТИЯ 2022-2023 ГГ.





РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ



КОД ВИКТОРИНЫ
00459127





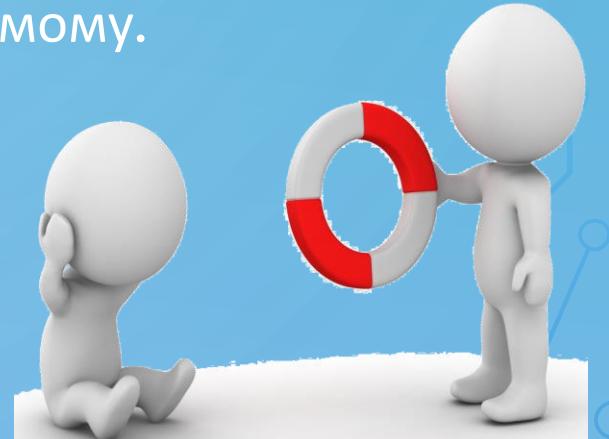
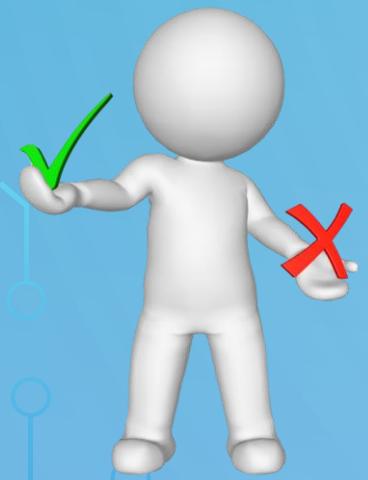
ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- принцип научности
- принцип системности
- принцип стратегической целостности
- принцип легитимности
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений
- принцип аксиологичности
- принцип продвижения благополучия и безопасности
- принцип личной ответственности
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности
- принцип равенства



КОДЕКС НАСТАВНИКА

- Не осуждаю, а предлагаю решение.
- Не критикую, а изучаю ситуацию.
- Не обвиняю, а поддерживаю.
- Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
- Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.





КОДЕКС НАСТАВНИКА

- Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
- Не утверждаю, а советую.
- Не отрываюсь от практики.
- Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
- Не разглашаю внутреннюю информацию.





РАЗДЕЛ III. МЕТОДИЧЕСКИЕ НОВАЦИИ





ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга

Принято
Решением Педагогического совета
ГБУ ДО ЦПИМСИ
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 4 от 26.05.2022 г.

Утверждено
Директор ГБУ ДО ЦНПМС
Невского района Санкт-Петербурга
И. Ульянова
Приказ № 344 от 19.05.2022 г.

Персонифицированная программа наставничества
Государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования Центр психолого-педагогической, медицинской и
социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга
на период 2022 г.

Программу составили:
Перко Ю.П. –
педагог-психолог ГБУ ДО ЦПИМСИ
Невского района Санкт-Петербурга
Саманов А. Да К. –
педагог-психолог ГБУ ДО ЦПИМСИ
Невского района Санкт-Петербурга
кандидат психологических наук
Шенченко В.М. –
методист ГБУ ДО ЦПИМСИ
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2022 г.



ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Пояснительная записка

Участники: наставник (Иванов Иван Иванович), наставляемый (Петрова Евросиния Поликарповна), куратор (Сидоров Модест Никандрович)

Запрос наставляемого: адаптация к новому месту работы

Настоящая программа наставничества своей **целью** имеет создание условий для успешной адаптации и развития специфических профессиональных компетенций в условиях работы в ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга и с учётом специфики работы коррекционно-развивающего отдела (далее – КРО).

Задачи:

1. Ознакомление со спецификой работы в ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга
2. Знакомство с документооборотом Центра
3. Ознакомление с особенностями организации работы КРО
4. Создание условий для успешного формирования навыков проведения индивидуальных и групповых занятий
5. Ознакомление с особенностями консультационного взаимодействия с родителями

Сроки: 06 апреля - 07 июля

Конечный показатель эффективности: закрепление на месте работы, удовлетворенность наставляемого, стабильное эмоциональное состояние на работе, успешная работа в отделе и сотрудничество с коллегами.



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Содержание
Диагностический	
Прогностический	
Практический	
Обобщающий	

ПЛАН СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Запланированная встреча	Цель	Содержание	Планируемый результат
встреча-знакомство			
установочная встреча			
первая встреча			
вторая встреча			
третья встреча			
четвертая встреча			
пятая встреча			
заключительная встреча			
завершающее мероприятие			



ДНЕВНИК НАСТАВНИЧЕСТВА

Дата встречи	Длительность встречи (мин./час.)	Содержание (тема встречи)	Формат встречи	Вид взаимодействия	Цель	Результат

ОБОБЩАЮЩИЙ ЭТАП

Дата встречи	Шкала моего эмоционального состояния (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий) Заполняется наставляемым	Шкала динамики в достижении запроса (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий) Заполняется наставником	Шкала обратной связи (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий) Заполняется наставляемым



ТЕХНИКИ И ТЕХНОЛОГИИ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ НА КАЖДОМ ИЗ ЭТАПОВ

Этап	Применяемые техники и технологии
Диагностический	квест, кластер
Прогностический	деловая игра «Аукцион педагогических компетенций»
Практический	кейс-технология
Обобщающий	интеллект-карта



ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП – КВЕСТ «УДИВИТЕЛЬНОЕ РЯДОМ»

Здравствуй, дорогой друг!

Совсем недавно ты впервые оказался в нашем Центре. Справившись с предложенными тебе квестом, ты откроешь для себя много интересных особенностей и скрытых от глаз загадочных уловок. Надеюсь, что ты любишь головоломки, потому что мы зашифровали для тебя названия этих таинственных мест. Попробуйте расшифровать их, и ты узнаешь удивительные факты о нашем Центре.

Время старта _____

Время финиша _____

Удачи в прохождении квеста!

Предлагаю Вам вспомнить сказку «Колобок».

– «Испекла бабка колобок и положила его на оконце ступиться. Колобок спрыгнул и покатился... А куда же он покатился и зачем?

Слушаем варианты ответов.

– Была ли у Колобка цель в его путешествии? (возможные варианты ответов: погулять, найти друзей, посмотреть мир, спастись от бабки с дедом – они его съест хотели, стать личностью и т.д.)

– То есть конкретной цели он перед собой неставил. И ведь его съела лиса. Давайте подфантазируем и попробуем исправить печальный конец сказки. Выберите для Колобка цель и придумайте новый финал – позитивный – для нашего Колобка.

Выход:

Так и в жизни – если нет цели, непредсказуем финал. А если цель перед нами четкая есть – то и на финиш будет достойный результат.

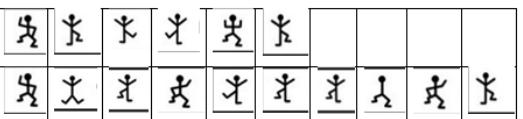
Цели бывают глобальные и локальные. Локальные цели мы формулируем на каждом личном уровне, а глобальные же цели представляют для нас ориентир, к которому мы стремимся.

Компетентностное образование, которое в современной науке претендует на глобальную цель процесса образования.

Профессионализмы и компетентность являются основными ориентирами нашего веб-портала.

Итак, для того, чтобы приступить, необходимо согласовать свой график работы, а в этом поможет, ты узнаешь, разгадав шифр:

Ѣ	ѧ	Ѥ	ҝ	Ѩ	ѡ	Ѩ	ѡ	Ѩ	ѡ
Ѣ	б	Ѥ	լ	Ѩ	ւ	Ѩ	ւ	Ѩ	ւ
Ѣ	в	Ѥ	մ	Ѩ	չ	Ѩ	չ	Ѩ	չ
Ѩ	г	Ѥ	ն	Ѩ	շ	Ѩ	շ	Ѩ	շ
Ѩ	դ	Ѥ	օ	Ѩ	յ	Ѩ	յ	Ѩ	յ
Ѩ	ե	Ѥ	պ	Ѩ	յ	Ѩ	յ	Ѩ	յ
Ѩ	յ	Ѥ	ր	Ѩ	ա	Ѩ	ա	Ѩ	ա
Ѩ	շ	Ѥ	ս	Ѩ	ւ	Ѩ	ւ	Ѩ	ւ
Ѩ	զ	Ѥ	տ	Ѩ	է	Ѩ	է	Ѩ	է
Ѩ	ի	Ѥ	յ	Ѩ	յ	Ѩ	յ	Ѩ	յ
Ѩ	й	Ѥ	փ	Ѩ	յ	Ѩ	յ	Ѩ	յ



Номер кабинета ты тоже сможешь узнать, разгадав очередную загадку.

0	1	2
3	4	5
6	7	8

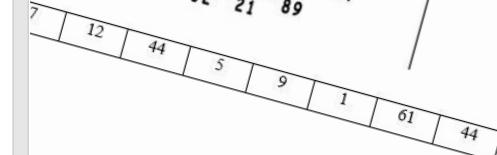
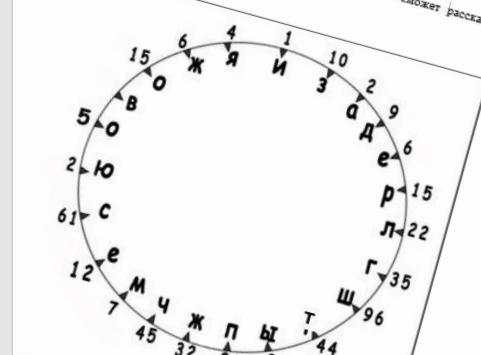


После согласования графика, нужно понять, как проходит набор обучающихся на занятия. Выполнив следующее задание, ты узнаешь, кто тебе в этом может помочь:

0	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ա	Բ	Վ	Գ	Դ	Ե	Ժ	Զ	
2	Ի	Կ	Լ	Մ	Հ	Օ	Ռ	Ծ	
3	Տ	Ս	Փ	Խ	Յ	Չ	Շ	Ծ	
4	:	:	Ֆ	Յ	Ց	Վ	Ծ	Կ	
									?

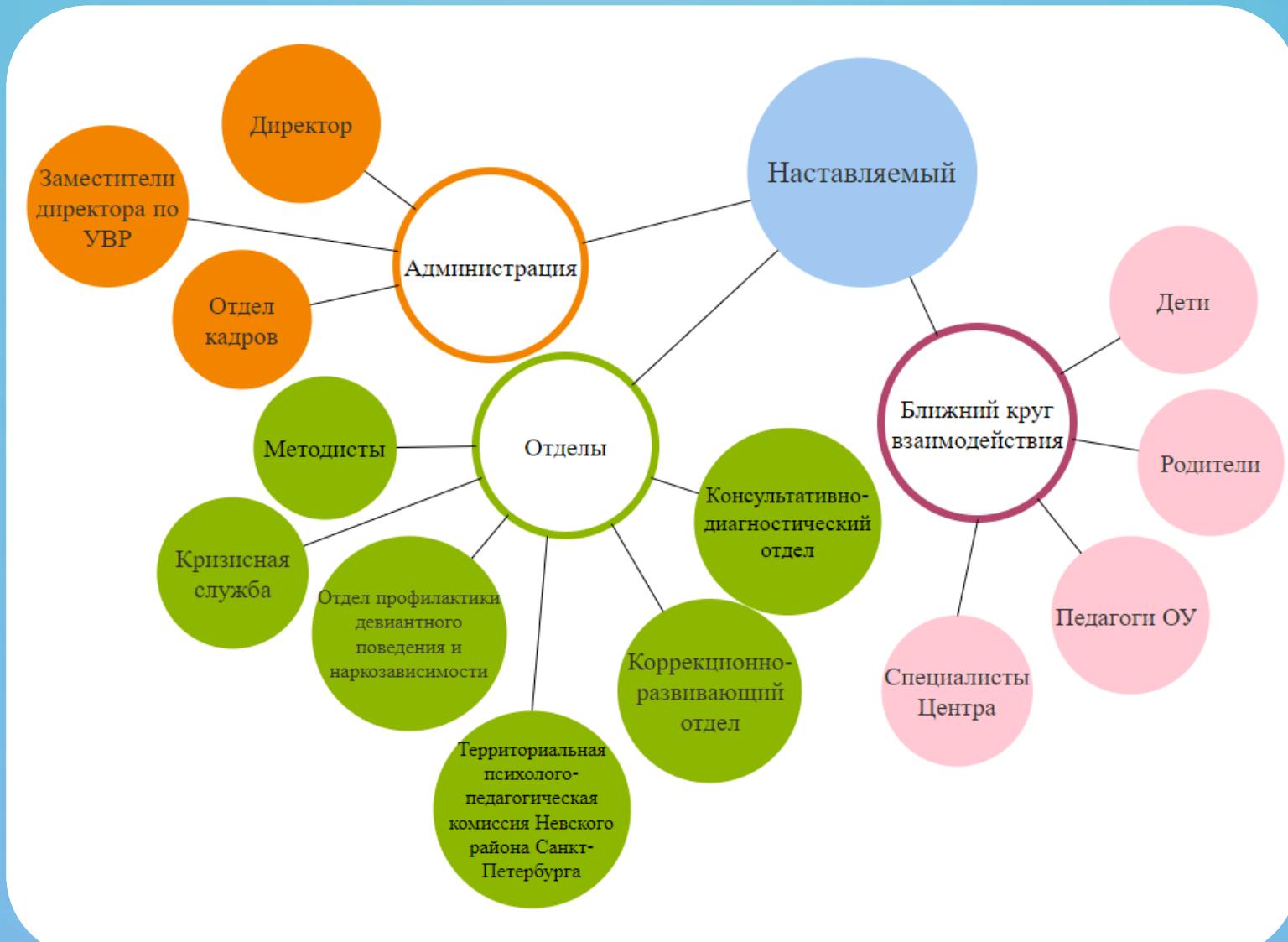
04050721173010 1618102315121503

Решение следующей задачи поможет узнать, кто сможет рассказать про программы, реализуемые в Центре.





ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП – КЛАСТЕР «НОВЫЕ ЗНАКОМСТВА»





ДЕЛОВАЯ ИГРА «АУКЦИОН ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ»

ПРАВИЛА ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ:

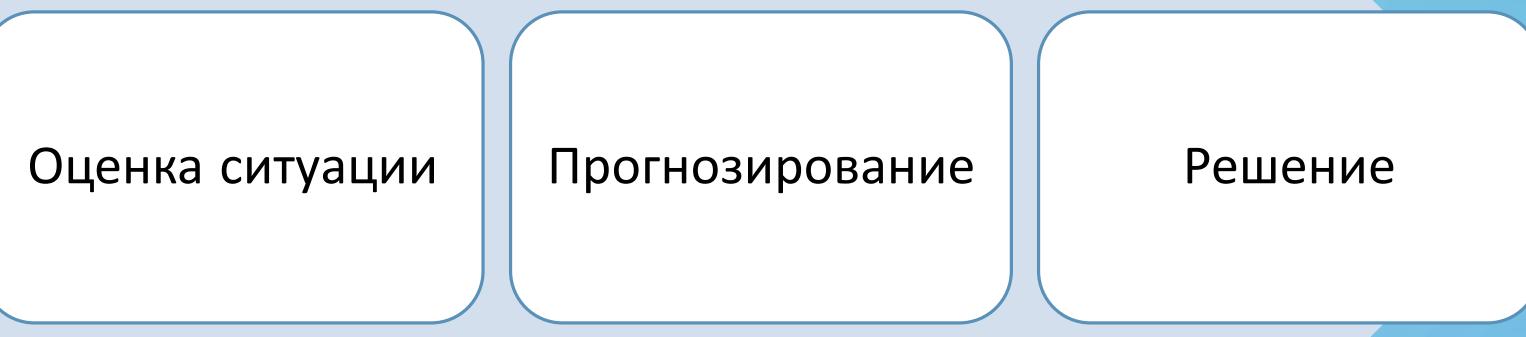
Подбери к пословицам правила:

- Знание делает жизнь красивой - **Быть открытым для новых знаний**
- Как тут говорить, коль не дают и рта раскрыть - **Не перебивать**
- Надо знать, что и где сказать -**Придерживаться темы**
- В труде быстро время бежит - **Соблюдать регламент**
- Сказал куме, а та — всей слободе -**Соблюдать конфиденциальность**
- Не плюй в колодец — пригодится воды напиться **Быть доброжелательным к другим**





КЕЙС-ТЕХНОЛОГИЯ АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ



КЕЙС-ТЕХНОЛОГИЯ

Ситуация

Педагог просит тянувшего руку ученика начать чтение текста. Мальчик заикается, и, чем больше он волнуется, тем сильнее. Возникает заминка. Педагог ждет некоторое время, наблюдая за попытками мальчика преодолеть первое слово, а затем начинает упрекать, что он наверняка опять не сделал домашнее задание.

В группе кто-то начинает посмеиваться, кто-то опускает глаза. Мальчик испуганно «прожевывает» трудное слово и пытается читать дальше.

Оценка

Повышенный тон учителя всегда недопустим, а в этой ситуации особенно, тем более что о заикании этого ученика известно всем.

Прогнозирование

В результате этого случая (и подобных ему) может еще сильнее развиться комплекс неполноценности, ученик замкнется в себе, перестанет работать на уроке.

Кроме того, так как в отношении него допущена явная несправедливость, это скажется и на отношениях учитель-ученик. Ребята, присутствующие при этом, хоть и чувствуют, что учитель поступает несправедливо, воспринимают этот стиль общения с их одноклассником как норму. Детям вообще свойственно смеяться над человеком, который выбивается из их группы, а если еще и педагог позволяет себе смеяться над таким человеком, то может начаться настоящая травля.

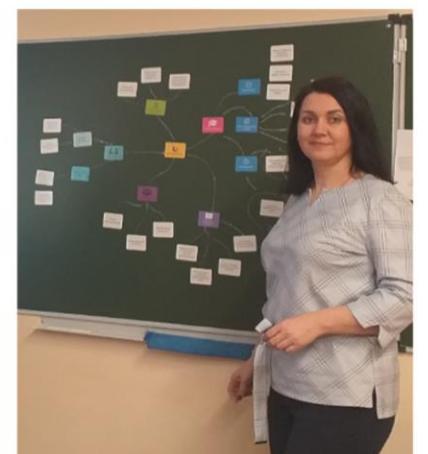
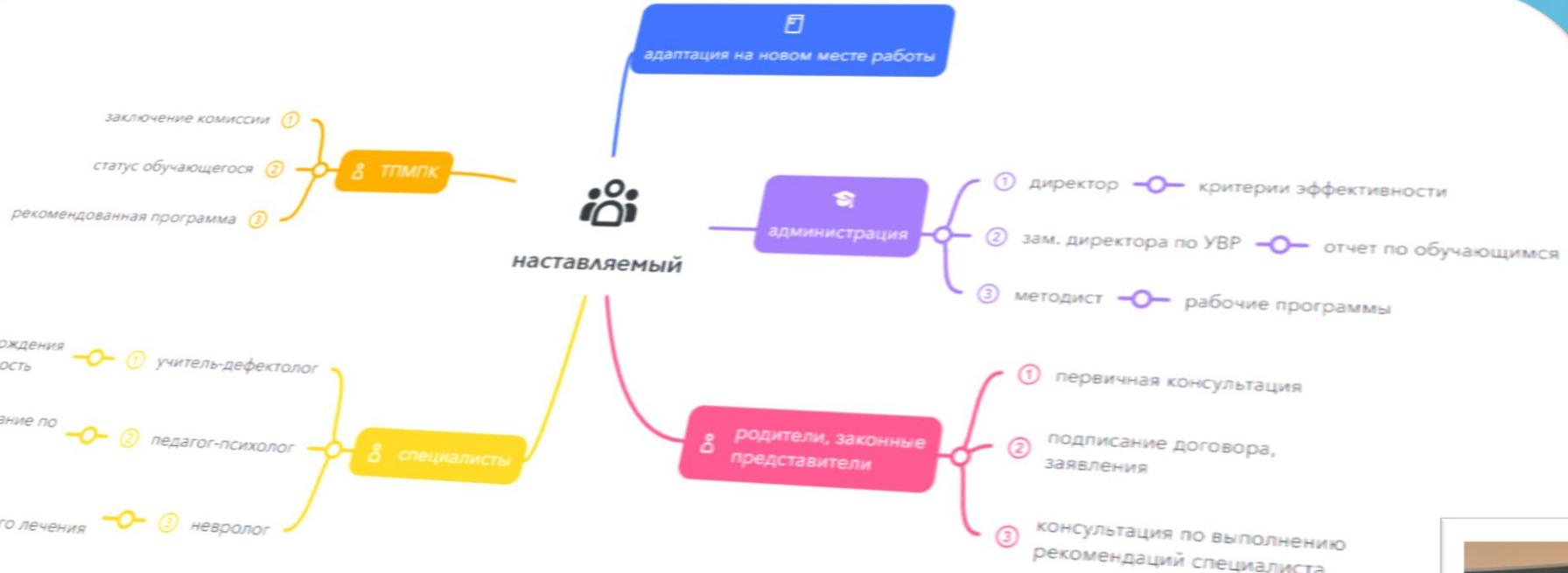
Решение

Если первое слово вызывает такие трудности, то педагогу лучше было самому прочитать его, не заостряя этим внимания. Если спокоен педагог, успокоится и ученик, и чтение пойдет лучше.





ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТА





ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Правильность выполнения

Критерии:

- Полностью верно – 5 б
- Допущены 1-2 ошибки – 3 б
- Допущено более 2 ошибок – 0 б

Использование помощи

Критерии:

- Самостоятельное выполнение – 5 б
- Содержательные уточнения – 3 б
- Совместное выполнение – 0 б

Затраченное время

Критерии:

- До 10 минут – 5 б
- 11 - 15 минут – 3 б
- Более 15 минут – 0 б

Результаты:

13-15 баллов – отлично!

9-11 баллов – есть над чем поработать

Менее 9 баллов – наставническое взаимодействие неэффективно



РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ ОТДЕЛА ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ И НАРКОЗАВИСИМОСТИ

Москвина Виктория Эдуардовна,
заместитель директора по УВР, социальный педагог
ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ОТДЕЛА

реализация ДООП профилактической направленности в
ОУ Невского района

проведение просветительских мероприятий для
родительской и педагогической общественности

методическое консультирование педагогов ОУ

реализация конкурсного движения

сопровождение несовершеннолетних во время
следственных действий

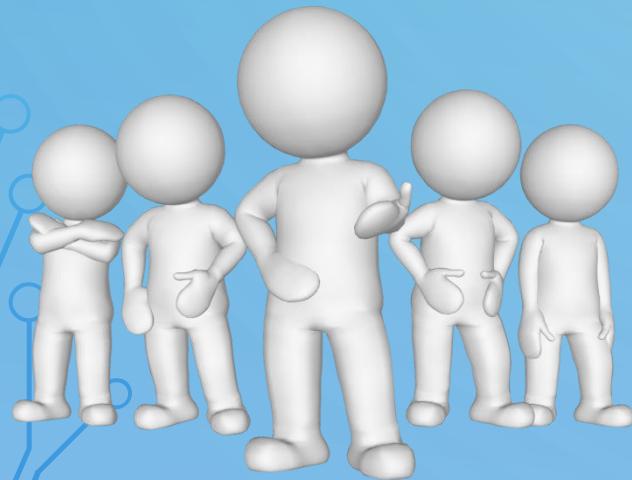


ПАРА «НАСТАВНИК-НАСТАВЛЯЕМЫЙ»

Опыт работы и
профессиональные
компетенции
наставника

Обязанности,
которые,
впоследствии, будут
возложены на
наставляемого

Психологическая
совместимость
участников процесса





РЕАЛИЗАЦИЯ ДООП ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Изучение наставляемым
методических
материалов, ДООП

Получение обратной
связи от наставника

Выход на проведение
занятия (наставник в
роли наблюдателя)

Получение
консультации от
наставника

Выход на проведение
занятия совместно с
наставником

Получение обратной
связи от наставника

Обязательный выход на
2 (минимум) занятия,
которые проводит
наставник

Создание собственного
конспекта занятий

Самостоятельное
проведение занятий



ПРОВЕДЕНИЕ СЕМИНАРОВ ДЛЯ РОДИТЕЛЬСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ

Изучение наставляемым методических материалов и вебинаров

Проведение семинара совместно с наставником или другим специалистом отдела профилактики

Проведение семинара (наставник в качестве наблюдателя)

Получение консультации от наставника

Составление собственного конспекта семинара

Получение обратной связи от наставника

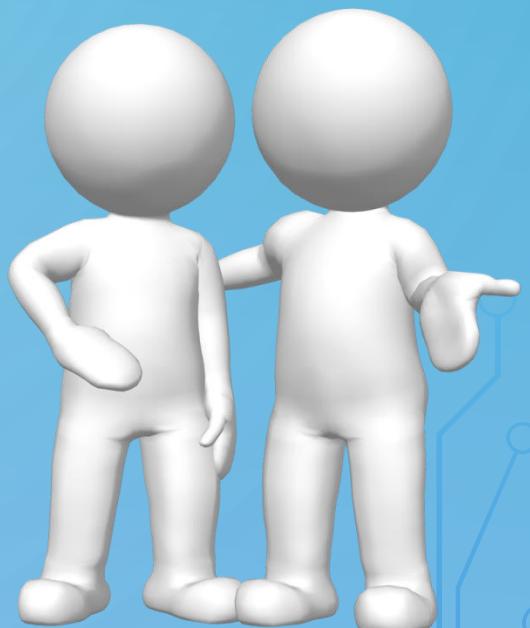
Выход, в качестве наблюдателя, на семинар, который ведет наставник

Выход, в качестве наблюдателя, на семинары, которые ведут другие специалисты отдела профилактики

Самостоятельное проведение семинаров



РЕАЛИЗАЦИЯ КОНКУРСНОГО ДВИЖЕНИЯ





СОПРОВОЖДЕНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ПРОЦЕССЕ СЛЕДСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ

Получение
консультации от
наставника

Ознакомление с
соответствующей
документацией

Самостоятельное
сопровождение в
следственных
действиях

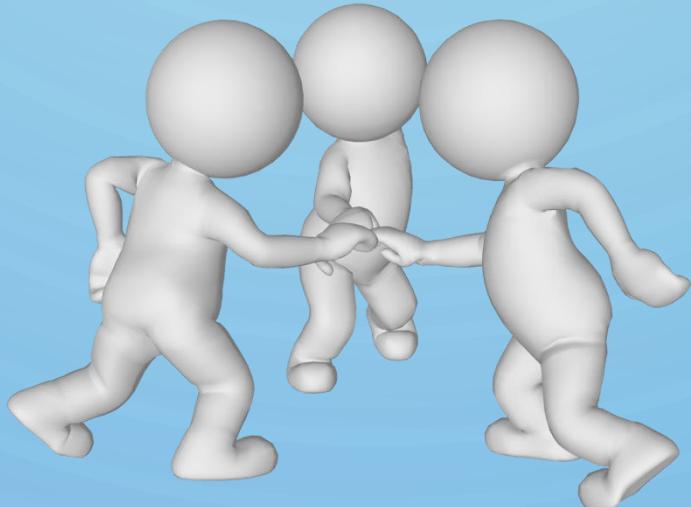
Выход на следственные
действия совместно с
наставником или
другим специалистом
отдела профилактики

Обсуждение ситуации с
наставником



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Форма обратной связи



Сайт ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района
Санкт-Петербурга

