

*Особенности методического  
сопровождения педагогов при  
дистанционном обучении.  
Проблемы, поиск путей решения*

*Пахомова Ольга Николаевна,  
зам.директора по УВР БОУ СОШ №1МО Динской район*

# Особенности методического сопровождения педагогов при дистанционном обучении

**Удалённое обучение предмету: организация и контроль успешности**

**Скворцов Павел Михайлович**

кандидат педагогических наук, доцент,  
заместитель декана Педагогического факультета ПСТГУ по научной работе,  
Почётный работник общего образования РФ

---

Нам говорили: **Онлайн освобождает время для развития педагога и повышения его квалификации**

На деле:

1) Чтобы освободить время для иной творческой работы, обучение онлайн должно готовиться планомерно, вдумчиво, кропотливо и с ясным пониманием конечного результата. Сейчас это стресс от борьбы с техникой, попыток сделать онлайн-занятие не менее эффективным, чем в классе, интенсивные поиски лучших форм работы. Они забирают столько сил и энергии, сколько никакой урок никогда не сможет забрать.

# Особенности методического сопровождения педагогов при дистанционном обучении

Нам говорили: Дистант — это легко: взял да и перешёл

На деле:

- 1) Подготовка онлайн-занятия требует колоссального времени по отбору, анализу и редакции даже «готового» материала; тестовая проверка знаний по многим предметам малоэффективна, значит, нужно читать сканированные письменные работы с экрана, создавать оценочные критерии
- 2) Классы созданы для работы в кабинете, численность детей не предполагает занятий онлайн хотя бы потому, что количество учащихся не позволяет услышать каждого хотя бы по одному разу за занятие
- 3) Отсутствие нормального визуального контакта между учителем и учащимися, между самими учащимися во время решения сложного задания, как следствие, невозможность деликатно помочь при затруднениях

# Особенности методического сопровождения педагогов при дистанционном обучении

Нам говорили: Удалённое обучение открывает множество возможностей, которыми вы просто обязаны пользоваться, если вы «современный учитель»

На деле:

- 1) Конкретный ресурс обладает ограниченными возможностями по обучению и не контролирует работу учащегося в определённый момент времени занятия, учитель не понимает, чем «прямо сейчас» занят ребёнок
- 2) Возможности, предоставляемые большинством ресурсов, направлены на интерес и любопытство, никак не тренируют волевые усилия по обучению «через не хочу» (основу любого успешного обучения)
- 3) Многообразие возможностей разных ресурсов не позволяет за короткое время оценить их педагогическую целесообразность и использовать эффективно в обучении

Нам говорят: Учителя просто консервативны и не хотят перестраиваться

На деле:

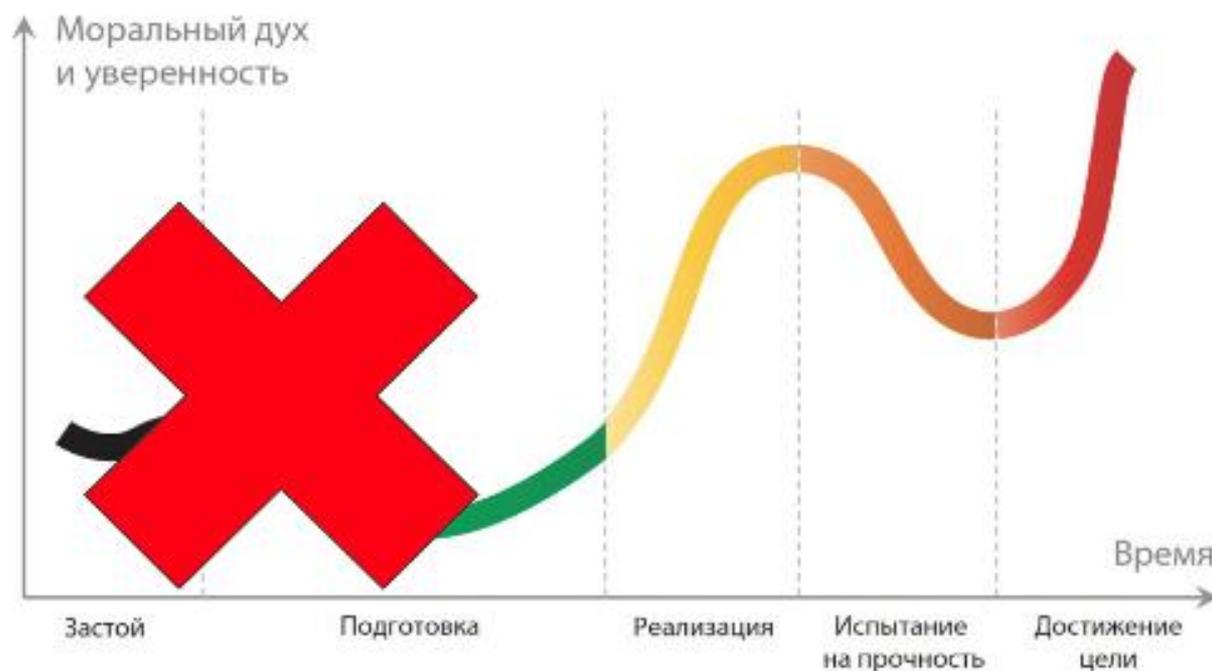
Наша профессия консервативна и стоит на принципе «не навреди!», но учителя открыты всему новому, в противном случае они просто не могли бы работать учителями современных детей.

Та скорость, с которой большинство из учителей перешли на онлайн-формат работы, подтверждает, что они готовы перестроиться.

**Но учителя не готовы в результате перехода на удалённое обучение потерять больше, чем приобрести.**

Поэтому проанализируем *некоторые* из имеющихся ресурсов и возможности их эффективного использования

# Изменения команды и компании



# Ступени к ответственности



**НАД  
ЧЕРТОЙ**  
Ступени  
к ответственности



ЧЕРТА

**ПОД  
ЧЕРТОЙ**  
Игра  
в «Кто виноват?»



# Игра

«Кто виноват?»





Задайте эти четыре вопроса, чтобы исследовать **Разрывы ответственности** и взять на себя ответственность за их устранение

**В**осприятие

**1** В чём та реальность, которую мне или нам больше всего необходимо признать?

**П**ричастность

**2** Как лично я способствую или мы способствуем проблеме и/или решению?

**Р**ешение

**3** Что ещё я могу или мы можем сделать?

**Д**ействие

**4** За что я несу или мы несём ответственность и к какому сроку?



# Особенности удалённого обучения (ещё один вывод)

---

Учитель, реализующий удалённое обучение, становится «одиноким».

Очень важна поддержка коллег.

Возрастает роль предметных и профессиональных сообществ: общение с коллегами по предмету и с коллегами вообще, обмен результатами практик – то, что необходимо сейчас учителю.

Работа

- методических объединений,
- ассоциаций учителей-предметников,
- методистов городских методических центров

должна быть **направлена на учителя**, должна быть **заметной для него**, она сейчас, в данный момент времени, **не может быть рутинной, привычной и тем более «контрольно-проверочной»**.

## Чему и как учить в данный момент?

- ▶ *Ключевые аспекты деятельности*
- ▶ *Сбор лучших практик вовне и внутри*
- ▶ *Организация обучения силами руководителей, сотрудников или с привлечением внешних специалистов*
- ▶ *«Проверка боем» и поддержка во время самостоятельного «полёта»*
- ▶ *Анализ эффективного применения полученных инструментов через конкретные результаты и проверку знаний*
- ▶ *Корректировка поведенческой модели*

# Вебинар в рамках ММСО «Методическая игра как способ повышения квалификации и внедрения результатов обучения в практику»

## Команда создателей игр



**Сченснович Наталья  
Евгеньевна**

Учредитель и директор АНО ДПО «МИРНО»,  
кандидат педагогических наук,  
тренер-методист,  
эксперт в области образовательных  
конфликтов и интенсивных  
технологий в образовании,  
автор технологии бесконфликтного  
общения.



**Горелова Ирина  
Германовна**

преподаватель АНО ДПО  
«МИРНО»,  
психолог, эксперт в области  
образовательной кинезиологии и  
интенсивных технологий  
обучения



**Ермакова Мария  
Николаевна**

преподаватель АНО ДПО  
«МИРНО»,  
профессиональный коуч,  
специалист в области  
межкультурной коммуникации



# МИРНО

МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

 [WWW.MIRNO-DPO.PF](http://WWW.MIRNO-DPO.PF)

 [INFO@MIRNO-DPO.RU](mailto:INFO@MIRNO-DPO.RU)



## Коммуникативная игра

### «Код общения педагога»

Цель игры – познакомиться с приемами бесконфликтного общения и потренировать их на реальных кейсах общения педагогов с родителями

80 карточек с техниками, кейсами конфликтных ситуаций и заданиями

Менее чем за час, вы раскроете секрет бесконфликтной коммуникации



## Стратегическая игра для выработки коллективных решений «Коллективный разум»

**Цель игры:** организовать совместную работу над решением общих задач, составить план и заключить четкие договоренности

**Рекомендованное Количество игроков:** до 8 человек

**Ход игры:**

Команда из 8 человек проходит этапы принятия совместного решения согласно предложенному алгоритму:

1 этап - Согласуемся в понимании задач

2 этап - Осознаем пользу

3 этап - оцениваем и создаем ресурсы

4 этап - Называем и преодолеваем препятствия

5 этап - Составляем план

6 этап - Разбираем ответственность

7 этап - Поддерживаем себя в достижении цели