

Департамент образования мэрии города Ярославля  
Муниципальное образовательное учреждение дополнительного профессионального  
образования «Городской центр развития образования»

**Дополнительное образование: педагогические и  
методические практики**  
(из опыта работы методистов и педагогов учреждений  
дополнительного образования)

Ярославль  
2023

УДК 37  
ББК 74  
Ш67

Сборник информационно-методических и дидактических материалов предназначен для руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования и может быть использован в деятельности образовательных учреждений.

**Ответственный редактор:** *О.В. Ежлова*

**Технический редактор:** *О.В. Ежлова, А.А. Опарин*

**Корректор:** *М.Л. Романова*

**Дизайн, верстка, макетирование:** *А.А. Опарин, А.Н. Чуканов*

**Руководитель проекта:**

**Бушная Ольга Вячеславовна**, директор МОУ «ГЦРО», руководитель МОЦ.

**Координаторы проекта:**

**Абрамова Елена Германовна**, начальник отдела дополнительного образования и воспитательной работы департамента образования мэрии города Ярославля;

**Лаврентьева Ирина Витальевна**, заместитель директора МОУ «ГЦРО»;

**Фокина Анжелика Анатольевна**, старший методист МОУ «ГЦРО»;

**Махнина Елена Викторовна**, методист МОУ «ГЦРО».

**Авторский коллектив:**

- **Брожевич И.В.**, директор МОУ ДО Культурно-образовательный центр «ЛАД»;
- **Брикман Т.А.**, заместитель директора МОУ ДО Культурно-образовательный центр «ЛАД»;
- **Панкратова Т.М.**, к. пс. н., заведующий отделом психолого-методического сопровождения МОУ ДО Культурно-образовательный центр «ЛАД»;
- **Кротова М.В.**, методист МОУ ДО Центр анимационного творчества «Перспектива»;
- **Халилова Н.Ю.**, методист МОУ ДО ЦДТ «Юность»;
- **Сальникова О.Д.**, заведующий отделом методического и психологического процесса ДО ЦДТ «Витязь»;
- **Тюленева Ю.В.**, заведующий отделом МОУ ДО ЦДТ «Юность»;
- **Кулигина О.В.**, директор МОУ ДО ЦАТ «Перспектива»;
- **Вторушина А.В.**, к. пс. н., педагог-психолог МОУ ДО «Глория»;
- **Вторушин А.С.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО «Глория»;
- **Лифанова Н.В.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО «МУЦ Краснопереконского района»;
- **Ерофеева Н.Ю.**, заведующий методическим отделом МОУ ДО ЦВР «Глория»;
- **Румянцева Н.С.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО ЦДТ «Юность»;
- **Яковлева Т.Б.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО ДДТ Фрунзенского района;
- **Томашевич Т.Г.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО «ГЦТТ»;
- **Сурикова А.Н.**, заместитель директора по УВР МОУ ДО «ГЦТТ»;
- **Черногорова О.В.**, заведующий методическим отделом МОУ ДО Центр анимационного творчества «Перспектива»;
- **Цветкова Ю.Е.**, педагог-организатор ДО ЦДТ «Витязь»;
- **Мирошникова М.В.**, директор МОУ ДО ЦДТ «Витязь»;

- **Нефедова Ю.В.**, заместитель директора по УВР МОУ ДО ЦВР «Приоритет»;
- **Березенкова Ю.Б.**, директор МОУ ДО «ГЦТТ»;
- **Фролова Ю.В.**, директор МОУ ДО ЦВР «Приоритет»;
- **Тимофеева П.А.**, методист МОУ ДО ЦВР «Глория»;
- **Щербинин А.Е.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО «ГЦТТ»;
- **Тюленева Ю.В.**, заведующий отделом МОУ ДО ЦДТ «Юность»;
- **Артемьева И.В.**, заместитель директора по УВР МОУ ДО Центр «Истоки»;
- **Логина З.К.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО Центр «Истоки»;
- **Чубукова К.Н.**, педагог дополнительного образования МОУ ДО Центр «Истоки».

**УДК 37**  
**ББК 74**  
**Ш67**

© Департамент образования мэрии города Ярославля, 2023  
© Муниципальное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Городской центр развития образования», 2023

## Содержание

Предисловие .....	6
Наставничество как элемент внутрифирменного обучения в учреждении дополнительного образования <i>Брожевич И.В., Брикман Т.А., Панкратова Т.М.</i> .....	7
Опыт реализации наставничества в Центре анимационного творчества «Перспектива» <i>Кротова М.В., Черногорова О.В.</i> .....	14
Стратегии восполнения дефицита и раскрытия потенциала в сопровождении профессионального развития молодых педагогов <i>Халилова Н.Ю.</i> .....	18
Наставник, отзовись! <i>Мирошникова М.В., Сальникова О.Д.</i> .....	21
«Мы всегда говорим: "ДА!"» (дорожная карта как инструмент профессионального и личностного развития молодого педагога) <i>Сальникова О.Д., Цветкова Ю.Е.</i> .....	26
Модель наставничества «Педагог дополнительного образования – студент» <i>Тюленева Ю.В.</i> .....	30
Деловая игра как эффективный метод взаимодействия педагогов <i>Кулигина О.В., Черногорова О.В., Фролова Ю.В., Нефедова Ю.В., Березенкова Ю.Б., Сурикова А.Н.</i> .....	33
Контрольно-измерительные материалы дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы технической направленности как средство оценки функциональной грамотности обучающихся <i>Вторушина А.В., Вторушин А.С.</i> .....	39
STEAM-технологии в декоративно-прикладном творчестве (опыт работы руководителя объединения «Дизайн и декор») <i>Лифанова Н.В.</i> .....	42
Сетевая форма реализации дополнительной общеобразовательной программы: опыт и перспективы использования <i>Ерофеева Н.Ю., Тимофеева П.А.</i> .....	45
Развитие межполушарного взаимодействия как одно из средств формирования творческих способностей детей старшего дошкольного возраста <i>Румянцева Н.С.</i> .....	49
Системный подход к организации обучения педагогов с целью развития ИКТ-компетенций <i>Халилова Н.Ю.</i> .....	52
Организация работы с детьми, имеющими ОВЗ, при реализации дополнительной адаптированной программы «Школа барабанов» <i>Щербинин А.Е.</i> .....	57
Методика проведения занятия с использованием нетрадиционной техники исполнения графического рисунка <i>Яковлева Т.Б.</i> .....	59
Современные формы, методы и технологии в наставничестве <i>Артемьева И.В.</i> .....	62
Повышение стрессоустойчивости педагога <i>Логинова З.К.</i> .....	65
Использование образовательной платформы Joyteka на занятиях как средство повышения мотивации обучающихся <i>Чубукова К.Н.</i> .....	68

Учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» как инструмент реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ естественнонаучной направленности *Томашевич Т.Г., Сурикова А.Н.* .....70

## *Уважаемые читатели!*

Дополнительное образование детей и взрослых – важная часть системы образования Российской Федерации. Развитию дополнительного образования, повышению его доступности и обновлению содержания уделяется приоритетное внимание в государственной образовательной политике последних лет. Начиная с 2015 года на федеральном уровне и в российских регионах реализуются различные проекты и инициативы. Наиболее масштабным и стратегически ориентированным в настоящее время является федеральный проект «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Его цель – «обеспечение к 2024 году для детей в возрасте от 5 до 18 лет доступных для каждого и качественных условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности путем увеличения охвата дополнительным образованием до 80 % от общего числа детей, обновления содержания и методов дополнительного образования детей, развития кадрового потенциала и модернизации инфраструктуры системы дополнительного образования детей».

Данный сборник содержит статьи педагогических работников сферы дополнительного образования. Опыт других педагогов может быть очень ценным, особенно если они предлагают конкретные примеры проведения занятий и мероприятий, применения современных технологий и методов обучения. Известно, что теоретические знания являются базой, на которую надстраиваются практические умения, поэтому в сборнике есть и теоретические статьи, посвященные, например, проблемам диагностики функциональной грамотности в рамках реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. Очень эффективными способами повышения квалификации, профессионального роста педагогов могут быть организованная система наставничества и внутрифирменное обучение.

Повышение качества образования не только является одним из приоритетов национальной образовательной политики, но и выступает предметом активных поисков педагогического сообщества. Надеемся, что наш сборник будет полезным ресурсом для тех, кто работает в этой области и ищет новые идеи и подходы к обучению, для всех, кто занимается образованием и стремится к постоянному развитию.

## **Наставничество как элемент внутрифирменного обучения в учреждении дополнительного образования**

*Брожевич И.В., директор МОУ КОЦ «ЛАД»,  
Брикман Т.А., заместитель директора МОУ КОЦ «ЛАД»,  
Панкратова Т.М., к. пс. н., заведующий отделом  
психолого-методического сопровождения МОУ КОЦ «ЛАД»*

В соответствии с Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года создание условий для самореализации и развития талантов, воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности является одной из приоритетных целей учреждения дополнительного образования. Педагог является ключевой фигурой образовательного процесса, поэтому качество его профессиональной деятельности во многом определяет успешность реализации миссии учреждения дополнительного образования для удовлетворения запросов общества.

В Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года [2], которая реализует важные положения Федерального Закона РФ «Об образовании» [1], обозначены ожидаемые результаты ее реализации в образовательном учреждении:

- созданные условия для профессионального развития и самореализации управленческих и педагогических кадров системы дополнительного образования детей;
- усовершенствованные механизмы подготовки и непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров и привлечения их в систему дополнительного образования детей;
- реализованные меры поддержки молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования детей, в их педагогической деятельности и профессиональном развитии;
- созданный институт наставничества.

Наставничество как особый вид деятельности в образовательном учреждении «является технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение наставника и наставляемого, основанное на доверии и партнерстве» [3, с. 4]. В числе одной из распространенных форм наставничества в образовательном учреждении является «педагог – педагог». Целью такой формы наставничества является успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи. Несмотря на то, что в открытых источниках информации появилось описание разнообразных моделей наставничества, используемых как в российской, так и в зарубежной практике [4, 6, 7], каждое образовательное учреждение реализует наставничество, учитывая специфику своей деятельности, кадровый потенциал и перспективы развития организации.

Целью данной статьи является описание наставнической работы в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования культурно-образовательном центре «ЛАД» города Ярославля.

В рамках реализации проекта муниципальной инновационной площадки «Модель внутрифирменного обучения учреждения дополнительного образования» в центре «ЛАД» реализуется модель, включающая систему элементов и процессов, обеспечивающих комплексный характер формирования ключевых компетенций педагогов и специалистов центра. Внутрифирменное обучение педагогов и специалистов центра «ЛАД» включает следующие направления работы:

- проведение летней и зимней методических школ для педагогов;

- реализация в течение учебного года цикла постоянно действующих семинаров для педагогов, которые осуществляются специалистами отдела психолого-методического сопровождения центра (методистами и педагогами-психологами) и педагогами центра;
- работа педагогов и специалистов в рамках временных рабочих групп (по отдельным направлениям педагогической деятельности);
- проведение методического аудита программ и занятий педагогов с обучающимися детьми;
- трансляция опыта педагогов, применяющих передовые педагогические технологии (мастер-классы, творческие мастерские, открытые занятия);
- осуществление наставничества молодых педагогов.

Задачами внутрифирменного обучения являются следующие: обсуждение педагогами актуальных проблем, относящихся к качеству образовательного процесса; коллективное создание алгоритмов решения сложных педагогических ситуаций; ознакомление с новыми педагогическими подходами, технологиями и возможностями их использования в образовательном процессе; формирование навыков командной работы педагогов для сплочения педагогического коллектива и создания благоприятной корпоративной среды.

Одним из элементов модели является организация работы по наставничеству молодых педагогов в учреждении с целью их профессиональной адаптации, а также более полного раскрытия личностного потенциала, необходимого для успешной профессиональной самореализации, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Коллеги из Казани и Санкт-Петербурга, реализующие целевой проект по наставничеству в образовательных организациях дополнительного образования, рассматривают наставничество как «образовательно значимую социальную практику, позволяющую максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого через выстраивание образовательной навигации, что в свою очередь способствует приобретению тьюторских компетенций у педагогов дополнительного образования» [7, с. 15]. Наставничество является добровольным видом деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников, наставнической пары. Основными задачами наставника во взаимодействии педагогов в наставнической паре «наставник – наставляемый» являются следующие: способствовать развитию потребности молодого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать его интерес к методике организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта; прививать у молодого специалиста интерес к педагогической деятельности [7, 8].

В МОУ КОЦ «ЛАД» реализуется форма наставничества «педагог – педагог», которая предполагает сотрудничество молодого специалиста с опытным педагогом, обладающим профессиональными ресурсами и способным оказать разностороннюю поддержку молодому коллеге. В центре «ЛАД» наставнические пары подбираются на добровольной основе, по взаимному согласию опытного педагога и начинающего педагога, затем это сотрудничество закрепляется на административном уровне приказом директора образовательного учреждения. В центре разработано и утверждено Положение о наставничестве, где определена цель наставничества, задачи, порядок организации наставнической деятельности, права и обязанности наставника и наставляемого.

Целью наставнической деятельности в центре «ЛАД» является максимально полное раскрытие потенциала личности педагога, необходимое для его успешной самореализации, через создание условий для эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального становления, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей. Для реализации этой цели сформулированы следующие задачи:



– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МОУ КОЦ «ЛАД» и создание благоприятных условий для их профессионального и личностного развития;

– создание условий для эффективного обмена опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

– выработка у участников системы наставничества общих корпоративных ценностей и установок, высоких профессиональных и моральных качеств, субъектной позиции, добросовестности и ответственности, ориентированности на ребенка и уважения к его индивидуальности, инициативности и сознательного отношения к индивидуальному развитию;

– повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников и качества образовательного процесса в МОУ КОЦ «ЛАД».

В качестве приложения к Положению о наставничестве разработаны критерии для выдвижения наставника и критерии для определения «нуждающихся» в наставничестве.

Для наставников необходимо:

1) наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией, методическим советом, коллективом учреждения);

2) авторитетность в среде коллег и обучающихся;

3) высокий уровень развития ключевых компетенций:

– способность и готовность развивать других,

– способность выстраивать доброжелательные отношения с окружающими,

– ответственность,

– нацеленность на результат,

– умение мотивировать и вдохновлять других,

– способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Педагог, реализующий наставничество, – это опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (высшая квалификационная категория, стаж педагогической деятельности, победитель профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров). Кроме этого, он имеет склонность к активной общественной работе, является лояльным участником педагогического сообщества МОУ КОЦ «ЛАД», обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Поскольку наставнические пары педагогов формируются с учетом потребностей молодых педагогов в развитии и освоении профессиональных компетенций, адаптации в коллективе учреждения и при наличии добровольного согласия на «статус» наставляемого, установлены критерии, по которым начинающий педагог определяется как «нуждающийся в наставнике»:

1) все педагогические работники со статусом молодых специалистов;

2) при отсутствии или недостаточности у принятого сотрудника опыта работы в сфере дополнительного образования (менее 3 лет);

3) принятые на работу педагоги дополнительного образования, имеющие педагогическое образование, пришедшие из других отраслей или после большого перерыва (более 3 лет) в работе в системе дополнительного образования.

Педагоги, соответствующие критериям педагога-наставника, входят в методический Совет образовательного учреждения – коллективный орган, объединяющий на добровольной основе наиболее профессиональных членов педагогического коллектива центра «ЛАД» в целях оптимизации и координации методической работы с педагогами, в том числе с начинающими.

На заседаниях методического Совета, касающихся наставничества, обсуждаются актуальные вопросы, связанные с особенностями обучения взрослых людей. Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Как сделать процесс передачи

ценных знаний и умений более эффективным и управляемым, какие инструменты наставничества использовать?

Люди, кроме классических профессиональных знаний, умений и навыков, обладают личным профессиональным опытом, учатся на нем и собственных переживаниях, что влияет на уровень развития профессиональной мотивации. Понимание того, с какими трудностями сталкиваются «новички», дает возможность наставникам выстроить оптимальные направления сотрудничества с наставляемыми педагогами и помочь им занять определенную личностную позицию относительно субъектных диспозиций «могу – не могу» и «хочу – не хочу». Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. В этом случае цель наставничества – помочь молодому специалисту «перейти» в позицию «могу и хочу», то есть позволить ему кроме желания приобрести ценный опыт и предоставить возможности для продуктивной деятельности.

Согласно модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, представленной в работе Н. Бондаренко, готовность молодого специалиста к работе может быть представлена как четырехступенчатый процесс [4]:

**Первая позиция молодого педагога: «не могу и не хочу».** Молодой педагог обладает низким уровнем навыков и слабой профессиональной мотивацией. Поэтому для успешной деятельности наставнику следует сначала поработать с мотивационной сферой наставляемого педагога, иначе его ждет встреча с непреодолимым барьером защиты молодого педагога.

**Вторая позиция молодого педагога: «не могу, но хочу».** Молодой педагог мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний и опыта – важно дополнить его мотивацию необходимыми знаниями, умениями и навыками. В этой ситуации наставнику необходимо поэтапно построить работу с наставляемым, понимать, как и чему он будет обучать новичка.

**Третья позиция молодого педагога: «могу, но не хочу».** Молодой педагог находится в состоянии протеста, некоего «саботажа», поэтому наставнику необходимо выяснить, в чем причина демотивации наставляемого. В этом случае, возможно, необходимо придать педагогической деятельности новый импульс, вместе с молодым педагогом наполнить ее новым смыслом.

**Четвертая позиция молодого педагога: «могу и хочу».** Это та ситуация, в которой педагогу-наставнику следует разумно развивать горизонтальную карьеру молодого педагога, поскольку он уже обладает необходимыми знаниями и умениями, ему нужно помочь поднимать «планку цели» и расширять зоны творчества и горизонты мастерства.

В зависимости от уровня подготовки молодого педагога и сложности наставник выбирает стиль взаимодействия с ним.

**Инструктаж** – это стиль, при котором наставник дает четкие указания наставляемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе – у наставника есть готовый правильный ответ, являющийся отражением его профессионального опыта. Минусы этого стиля заключаются в том, что «слепое» следование инструкциям может привести новичка к результату, противоположному желаемому, поскольку уровень мастерства наставника и наставляемого не совпадают. Кроме этого, копирование в педагогической деятельности ограничивает развитие творческой активности молодого педагога и не учитывает особенностей нового поколения детей, что может негативно отразиться на результатах их обучения.

**Объяснение** является стилем, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную часть деятельности, и подробно объясняет молодому коллеге каждый шаг, дает обоснование своим действиям. Наставник осознает сам и умеет разъяснить наставляемому, какой алгоритм правилен и почему, это становится гарантией успеха деятельности наставнической пары.

*Развитие* – это стиль, при котором педагог-наставник ставит перед педагогом-наставляемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать. Это дает свободу молодому педагогу в проявлении инициативы и помогает осознать правильность выбранной им стратегии педагогической деятельности. Стиль совместной деятельности полезен еще и тем, что открывает возможности педагогу-наставнику на некоторое время сменить позицию в наставнической паре и стать учеником молодого педагога: научиться смотреть на привычные способы деятельности по-новому, увидеть новые перспективные подходы в предложениях молодого коллеги. При реализации этого стиля наставничества в наставнической паре педагогов формируются отношения доверия друг к другу, взаимного уважения и симпатии.

Частью наставнической деятельности является методический аудит. В рамках методического аудита опытные педагоги-наставники и методисты учреждения проводят экспертизу дополнительных общеразвивающих образовательных программ, осуществляют консультационную помощь начинающим педагогам при их реализации. Сотрудничество молодых педагогов, их наставников и методистов по обновлению содержания дополнительных образовательных программ, методов, форм и технологий обучения позволяет начинающим педагогам использовать их в образовательной деятельности с детьми, что делает процесс обучения увлекательным и интересным для обучающихся и приводит к желаемым образовательным результатам. Кроме этого, начинающий педагог, встречая поддержку опытных коллег, включается в процесс совместного творчества, что способствует не только повышению качества обучения детей, но и формированию благоприятной для развития организации корпоративной культуры учреждения [5].

Методисты учреждения проводят мониторинг профессиональных дефицитов молодых педагогов, на основе которого строится система работы педагогов-наставников. Задачи, стоящие перед педагогами-наставниками, направлены на сотрудничество с молодыми педагогами и способствуют развитию нескольких групп профессиональных компетенций.

**I группа.** *Компетенции педагогов в области предметного содержания реализуемых ими программ дополнительного образования:*

- способность производить отбор учебного материала в соответствии с образовательными программами и возможностями обучаемых;
- способность демонстрировать высокий уровень овладения умениями и навыками в предметной области;
- способность к поиску новой информации в предметной области, в том числе с использованием новых информационных технологий.

**II группа.** *Методические компетенции педагогов при создании и реализации ими дополнительных образовательных программ:*

- способность вести поиск и использование в образовательном процессе современных методик, форм, средств и методов обучения, новых педагогических технологий;
- способность к усвоению ценного опыта коллег и к внедрению его в практику своей педагогической деятельности;
- способность к использованию диагностических методик и мониторинговых программ по прогнозированию, обобщению и оценке результатов педагогической деятельности;
- способность к использованию дидактических приёмов при реализации стандартных и коррекционно-развивающих дополнительных образовательных программ.

**III группа.** *Общепрофессиональные компетенции педагогов:*

- способность к созданию и поддержанию комфортной образовательной среды в учреждении (установлению доверительного контакта и диалога с обучаемыми, их родителями, коллегами);
- способность устанавливать эффективные коммуникативные контакты с разными категориями обучаемых: нормотипичными детьми; детьми, нуждающимися в психолого-педагогическом сопровождении; детьми с ОВЗ; детьми с признаками одаренности и др.;

- способность регулировать свои неравновесные эмоциональные состояния в условиях педагогической деятельности;
- способность своевременно и конструктивно разрешать конфликты в детских учебных коллективах; предотвращать деструктивные явления в детской среде (агрессию, буллинг, троллинг и пр.).

Результаты эффективной наставнической деятельности педагогов в образовательной организации могут быть оценены по следующим показателям: повышение уровня удовлетворенности молодых педагогов собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния; увеличение числа молодежи, желающей продолжать свою работу в педагогическом коллективе; качественный рост результатов обучения и улучшение поведения обучающихся детей; отсутствие у начинающего педагога конфликтов с родительским сообществом; рост количества собственных профессиональных работ (статей, творческих и исследовательских проектов, новых методических практик молодого педагога).

Деятельность наставника в дополнительном образовании выстраивается не только через педагогическую поддержку молодых педагогов, но и через создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать возникающие проблемы, будь то социальные или образовательные.

Результатом правильной организации работы наставников центра «ЛАД» является высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь центра, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Свидетельством этому служит участие молодых педагогов центра «ЛАД» в конкурсах профессионального мастерства, проходящих внутри учреждения, а также городского, регионального и всероссийского уровня: «Педагогические надежды», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и других. Кроме этого, итогом работы наставнических пар являются их творческие совместные проекты: новые танцевальные номера, музыкальные композиции, выставки рисунков и композиций ручных поделок, спортивные мастер-классы, вернисажи фотостудии. Ставшие традиционными новогодний праздник для обучающихся детей и ежегодный отчетный концерт – это также результаты совместного труда педагогов-наставников и их начинающих коллег, радующие и вдохновляющие всех участников образовательного процесса: педагогов, детей и их родителей.

Через реализацию таких совместных проектов наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессионализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации опытных коллег, а также стимул и ресурс для комфортного становления и дальнейшего развития внутри организации и профессии.

## **Библиографический список**

1. Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. – URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru> (дата обращения: 06.04.2023).
2. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года.
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 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». – URL: <https://clck.ru/QWQZt> (дата обращения: 07.04.2023).
4. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. – URL: <https://dzen.ru/a/YldjYEfvLDtJ2VuV> (дата обращения: 12.04.2023).
5. Грошев, И. В. Менеджмент организационной культуры / И. В. Грошев, В. М. Юрьев. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2020. – 744 с.

6. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
8. Шаршакова, Л. Б., Смирнова Н. В. Наставничество в дополнительном образовании. Комплект методических материалов по итогам реализации Программы наставничества в 2020/2021 учебном году. – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2021. – 70 с.

## Опыт реализации наставничества в Центре анимационного творчества «Перспектива»

*Кротова М.В., канд. пед. наук, методист*

*МОУ ДО ЦАТ «Перспектива»,*

*Черногорова О.В., методист, заведующий*

*методическим отделом МОУ ДО ЦАТ «Перспектива»*

Понимание наставничества (mentoring) как процесса направленной помощи, поддержки и сопровождения становления личности, определения человеком своего жизненного пути, развития и самосовершенствования посредством взаимодействия с более опытным, мудрым, обладающим уникальным знанием партнером (наставником) является универсальным для большинства мировых культур [4]. Сегодня в качестве характеристик наставнической деятельности в литературе чаще всего выделяют целенаправленность, взаиморазвитие и взаимообогащение как наставляемых, так и самого наставника.

В данной статье мы рассматриваем наставничество в образовательной организации дополнительного образования как «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [3].

Целями реализации программы наставничества в Центре анимационного творчества «Перспектива», по нашему мнению, являются:

- раскрытие личностного потенциала наставляемых (молодых специалистов и одаренных обучающихся), необходимого для их самопроявления и самореализации в современных условиях неопределенности и стремительных изменений в жизни страны и общества;

- профессиональная адаптация и повышение квалификации молодых педагогов дополнительного образования через участие в профессиональном взаимодействии в ходе совместной инновационной и экспериментальной работы с более опытными коллегами и выполнения функций наставника обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями по приобщению детей к искусству кино и анимации;

- профессиональная ориентация одаренных обучающихся.

Для реализации поставленных целей необходимо создание ряда условий, основным из которых мы считаем формирование в нашем Центре системы сопровождения как индивидуальной деятельности молодых специалистов и одаренных детей, так и взаимодействия всех участников наставнической группы, основанного на содружестве и сотворчестве.

Новизна практики заключается в постановке и решении проблемы научно-методического обеспечения организации эффективного процесса многоуровневой и многоаспектной наставнической деятельности как молодых педагогических кадров, так и обучающихся, связывающих своё будущую профессиональную карьеру с киноискусством, при этом один и тот же участник наставнической группы, включая её руководителя, может одновременно находиться в статусно-ролевой позиции как «наставника», так и «наставляемого» в зависимости от того, с кем и в каком контексте он взаимодействует. Таким образом, все члены наставнической группы в той или иной мере являются одновременно и наставниками и наставляемыми.

В задачи руководителя наставнической группы – опытного педагога – входит обеспечение многоуровневого и многоаспектного проектирования наставнической деятельности, регулирование и координация взаимодействия всех участников процесса [1].

***На сегодняшний день в Центре анимационного творчества «Перспектива» реализуются следующие формы наставничества:***

- *«обучающийся – педагог»* – целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения;

- *«студент – педагог»* – здесь участниками наставнической группы являются студенты, проходящие в нашем Центре профессиональную практику, или же обучающиеся старших курсов вузов, работающие педагогами-совместителями Центра. Деятельность тех и других сопровождают опытные педагоги ЦАТ «Перспектива»;

- *«педагог – педагог»* – данная форма направлена как на успешную профессиональную адаптацию молодого специалиста, раскрытие его творческого потенциала, так и на создание комфортной профессиональной среды внутри нашего учреждения, позволяющей реализовывать внутрифирменное повышение квалификации педагогических работников вне зависимости от их стажа работы, что позволяет им решать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Благодаря реализации программы наставничества, которая определяет план и аспекты взаимодействия её участников, в настоящее время в «Перспективе» трудятся два студента Ярославского педагогического университета, ранее проходившие в нашем Центре профессиональную практику, и пять молодых педагогов – выпускников ЦАТ «Перспектива», с которыми активно взаимодействуют методисты и опытные педагоги.

В рамках программы наставничества, включающей внутрифирменное обучение, молодым и начинающим педагогам оказывается помощь в разработке и адаптации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, в подготовке и проведении занятий и внеучебных мероприятий. Проводятся консультации по работе с учебной документацией, организации продуктивного взаимодействия с родителями.

Рассмотрим некоторые формы наставничества, реализующиеся в нашем Центре, более подробно.

***Форма «обучающийся – педагог»*** является самой распространенной в центре анимационного творчества «Перспектива». В рамках данной работы реализуются программы для индивидуального обучения. Одной из категорий обучающихся, с которыми работают наставники, являются одаренные дети. В центре «Перспектива» для них разработан ряд дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ («Практикум съемочного процесса», «Медиатворчество», «Практикум творческих мероприятий» и др.), которые помогают детям раскрыть творческий потенциал, развить учебную мотивацию и субъектную позицию по отношению к образовательной деятельности. Кроме того, создаются условия для формирования у обучающихся традиционных российских духовно-нравственных ценностей, лидерских качеств, совершенствования мастерства в выбранной сфере творчества на более профессиональном уровне.

Опытные педагоги-наставники сопровождают участие обучающихся в конкурсах и фестивалях различного уровня, результативность этого участия говорит сама за себя. Так, за последние два года в Центре подготовлены победители и призеры Международного фестиваля детского и семейного кино «Ноль Плюс» (2022); Городского фестиваля-конкурса детского и юношеского хореографического творчества «Танцующий Ярославль» (2022); кинофорума «Фестиваль фестивалей» (2022); Всероссийского экологического кинофестиваля, конкурса фильмов «Меридиан надежды» (2021); V фестиваля кинофильмов, созданных детьми и молодежью с ограниченными возможностями, «Волшебный Фонарь» (2021); Всероссийского хореографического конкурса «Персонажи» (2021) и др.

Для нас важны не только дипломы и грамоты, которыми отмечены творческие достижения наших воспитанников и педагогов, но и то, что их профессионализм ценится, их приглашают в качестве экспертов и членов жюри на профессиональные кинофестивали. Так, в 2022 г. наши обучающиеся были приглашены в качестве членов жюри XVII

Международного кинофестиваля семейных и детских фильмов «В Кругу семьи», Всероссийского фестиваля детского телевидения «Включайся!».

Каждый год педагоги-наставники Центра «Перспектива» готовят обучающихся к поступлению в ведущие профильные вузы страны. Профориентационное наставничество требует от педагога высокого уровня профессиональной компетентности, результаты этой работы в 2022 г. впечатляют: пятеро наших воспитанников поступили во Всероссийский государственный институт кинематографии имени С.А. Герасимова (ВГИК), по одному – в Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения и в Московский институт культуры на факультет медиакоммуникаций и аудиовизуальных искусств.

Еще одной целью наставничества обучающихся является разносторонняя поддержка детей с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. На базе центра «Перспектива» в 2021/2022 учебном году действовала муниципальная инновационная площадка «Разработка модели социального наставничества по формированию гармоничного пространства, расширяющего возможности детей с особыми образовательными потребностями средствами медиаобразования». В ходе работы в рамках деятельности названной Площадки был аккумулирован весь имеющийся практический опыт работы по сопровождению и социализации особенных детей. Это и разработка дополнительных общеобразовательных программ, и проведение различных мероприятий (Открытый международный кинофестиваль для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и людей с ограниченными возможностями здоровья «Ты не один», подготовка и проведение мастер-классов, занятий с родителями на городских и региональных площадках).

Интересной и перспективной формой взаимодействия опытных и начинающих педагогов для нашего Центра стало *реверсивное наставничество*, которое предполагает, что участники программы при необходимости (ситуативно) могут менять свою статусно-ролевую позицию по отношению друг к другу. Так, профессионал, имеющий небольшой педагогический стаж, становится наставником опытного работника по вопросам мультимедийных, интерактивных и других современных технологий, а опытный педагог становится наставником молодого специалиста в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Традиционно такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций [2]. Но мы расширили границы данной модели: вчерашние выпускники педагогических вузов обучают опытных коллег интерактивным педагогическим технологиям, методам, приемам, которые так востребованы современными детьми и которым не учили в университетах в прежние годы. Таким образом, можно говорить о том, что наставничество является перспективной образовательной технологией. Оно значимо в профессиональной ориентации.

Наш опыт реализации программы наставничества подтвердил соответствие содержания проведенной работы намеченным результатам. Под патронажем опытных методистов и педагогов в Центре сложилась работоспособная команда молодых педагогов дополнительного образования – наставников одаренных детей, обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями. Данные молодые специалисты трудятся в коллективе от одного до трех лет и отмечают, что участие в наставнической программе в роли и наставляемого и наставника помогло им в профессиональной адаптации, в выстраивании делового взаимодействия как с коллегами, так и с наставляемыми обучающимися, мотивировало на педагогическую деятельность и дальнейший профессиональный рост. Одновременно мы фиксировали рост с 10 % до 25 % обучающихся, не исключая для себя выбор профессии педагога (ранее большинство воспитанников связывали свое будущее исключительно с творческими профессиями).



В целом, сравнивая показатели текущего и итогового контроля, отмечаем рост удовлетворенности результатами участия в программе наставничества как у наставников (с 45 % до 75 %), так и у наставляемых (с 50 % до 80 %).

Повышение уровня активности участников также свидетельствует о целесообразности реализации программы, эффективности и актуальности выбранных для этого средств.

### **Библиографический список**

1. Кротова, М. В., Горбунова, О. Б. Проектирование программы наставничества в педагогическом вузе / М. В. Кротова, О. Б. Горбунова. Сборник материалов Международной научно-практической конференции: им. К. Д. Ушинского». – Ярославль, ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2023. – С. 56–61.
2. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020. – 42 с.
3. Нугуманова, Л. Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации / Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

## Стратегии восполнения дефицита и раскрытия потенциала в сопровождении профессионального развития молодых педагогов

*Халилова Н.Ю.,  
методист МОУ ДО ЦДТ «Юность»*

Задача адаптации молодых педагогов, сохранение их в педагогическом коллективе – одна из актуальных задач любого образовательного учреждения. После утверждения Министерством просвещения Целевой модели наставничества [2] появилась возможность выстроить работу с молодыми педагогами системно и эффективно.

Модель задала очень важные векторы работы, которые легли основу Положения о наставничестве МОУ ДО ЦДТ «Юность» и затем в модель работы учреждения, ставшую результатом интеграции двух стратегий – восполнения дефицита и раскрытия потенциала молодого педагога.

Если мы обратимся к Целевой модели наставничества, то увидим, что модель предлагает нам форму наставничества «учитель – учитель» и несколько ролевых моделей, одна из которых «опытный педагог – молодой специалист». Наставляемый определен как молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Роль наставника – оказание педагогической поддержки в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть. Неготовность наставляемого самостоятельно преодолеть этот барьер названа «образовательным дефицитом» [1].

Акцент делается на путях преодоления образовательного дефицита. И это очень важный акцент, потому что молодые педагоги, попав после окончания обучения в условия реальной педагогической деятельности, действительно переживают этот дефицит, эту нехватку собственных знаний и умений.

Анкетирование 3 молодых педагогов показало наличие на уровне компетенций таких затруднений, как подготовка и проведение занятий; недостаточность методической обеспеченности деятельности: ограниченный набор методических приемов и техник, дефицит готовых разработок занятий.

Но также оно показало, что затруднения не относятся лишь к компетенциям – они затрагивают эмоционально-личностную сферу: это эмоциональная нестабильность и неуверенность, связанные с адаптацией на новом рабочем месте и адаптацией к особенностям практической деятельности; эмоции и самооценка, связанные с конкретными затруднениями.

Поэтому в нашей системе работы вектор взаимодействия наставнической пары направлен и на устранение образовательного дефицита, и на развитие личности молодого педагога: на его мотивацию, интересы, профессиональную позицию, самореализацию в профессии, то есть нами создана стратегия раскрытия потенциала личности наставляемого и в основу этой стратегии заложены идеи личностно ориентированного обучения.

Система дополнительного образования – это система, ориентированная прежде всего на сотворчество педагога и обучающегося, на раскрытие внутреннего мира ребенка, направленная на его самореализацию, профессиональное и социальное самоопределение. Поэтому умение использовать в своей практике технологии личностно ориентированного обучения можно отнести к профессионально важным качествам педагога дополнительного образования.

**Задача наставника** при реализации личностно ориентированного подхода – восполнение образовательного дефицита:

- через повышение методической компетенции;
- укрепление профессиональной позиции;

- раскрытие внутренних потенциалов.

**Подход к реализации** – психологическая и методическая поддержка, направленная:

- на актуализацию и раскрытие внутренних ресурсов, в том числе не задействованных в профессиональной деятельности;
- на работу с образовательным дефицитом как задачей развития, а не проблемой текущей деятельности;
- на планирование профессионального пути.

**Принципы работы**, которые сформулированы в рамках этого подхода:

- не только молодой специалист, но и личность со своими желаниями и мечтами;
- не просто передача опыта и знаний, а знаний, необходимых для актуальной и конкретной деятельности в учреждении;
- не только формирование навыков и компетенций, но и учет индивидуального стиля деятельности;
- не наставляемый, а направляемый;
- не туда, куда нужно наставнику, а туда, куда нужно самому молодому специалисту, чтобы в итоге он стал не только успешным профессионалом, но и счастливым, реализованным человеком.

В качестве основного инструмента работы в рамках концепции личностно ориентированного обучения был использован коучинговый подход.

**Коучинг** – форма консультативной поддержки, которая помогает человеку достигать *значимых для него целей* в оптимальное время путем мобилизации *внутреннего потенциала*, развития необходимых способностей и формирования новых навыков.

Основные положения **коучингового подхода** (философия коучинга):

- в человеке уже есть все необходимые ресурсы для достижения успеха;
- фокус на сильные стороны;
- обучение на успехе, а не на ошибках;
- ориентир на решение, а не на проблему;
- поиск поддерживающего окружения.

**В нашей модели работы коучинг использовался в двух форматах:**

- как подход, или философия, для формирования отношения наставника к молодому педагогу и отношения молодого педагога к своим трудностям;
- как конкретный инструмент для решения прикладных задач и реализации 2 стратегий.

1. Стратегия восполнения дефицита и ее инструмент «5-шаговая модель наставничества», или «5-листник наставничества». Инструмент использовался для работы с текущим дефицитом и в качестве способа создания поддерживающего окружения. В качестве методических инструментов использовались консультирование, методическая помощь, методы самообразования, совместное проектирование учебных занятий, посещение наставником занятий молодого педагога и помощь в их проведении. Коучинг помогал наставнической паре выстраивать продуктивные отношения, ориентироваться на задачи развития и самореализации.

2. Стратегия раскрытия потенциала и коучинг как инструмент для работы с целями, ресурсами, я-образом. Эта стратегия помогала молодому педагогу:

- ставить задачи на период работы с наставником, а также личные, профессиональные задачи;
- получить доступ к ресурсам, не задействованным до этого момента в профессиональной деятельности;
- сместить фокус с нересурсного определения себя «у меня не получается, но я справлюсь» на ресурсное «я развиваю свое мастерство, я расту»;
- после окончания работы с наставником поставить новые задачи, определить для себя новые точки роста.

Результаты молодых педагогов можно выделить на уровне личности и уровне компетенций.

На уровне личности – это укрепление профессиональной позиции, понимание наличия своего индивидуального педагогического почерка, желание развиваться в профессии.

На уровне компетенций – это расширение контингента, работа с одаренными детьми и детьми с ОВЗ, активное участие в конкурсах, методические продукты: образовательные программы, дидактические материалы, проекты.

*Результаты на уровне образовательного учреждения:*

- адаптация педагогов к условиям работы в учреждении и сохранение их в коллективе;
- создание условий для реализации потенциала и направления его на развитие самого учреждения.

В заключение хочется отметить, что использование личностно ориентированных стратегий в работе с молодыми педагогами можно считать эффективным и перспективным. Так, в Методических рекомендациях по внедрению (целевой модели) наставничества [3], которые в декабре 2021 года подготовили Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования, обозначено, что «самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества».

### **Библиографический список**

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
2. 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: Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145.
3. О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях: Письмо Министерства Просвещения РФ, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08.

## **Наставник, отзовись!**

(из опыта внедрения наставничества в МОУ ДО ЦДТ «Витязь»)

*Мирошникова М.В., директор  
МОУ ДО ЦДТ «Витязь»,*

*Сальникова О.Д., заведующий отделом  
методического и психологического сопровождения  
образовательного процесса МОУ ДО ЦДТ «Витязь»*

Наставничество как процесс повышения профессиональных умений молодых педагогов не является инновацией. Но сегодня наставничество рассматривается как один из эффективных процессов постоянного совершенствования знаний, умений и навыков педагогов, их созидательной деятельности. Во многих образовательных организациях ведется такая работа. В Ярославской области накоплен значительный опыт в этом направлении. Так, например, Институт развития образования (ГАУ ДПО ЯО ИРО) систематически организует и проводит теоретические и практические семинары, на которых транслируются успешные практики образовательных организаций по наставничеству.

Рассмотрим особенности осуществления наставнической работы в Центре детского творчества «Витязь». С чего мы начинали?

В 2020 году в учреждении начали работу 7 молодых специалистов, которые нуждались в начале профессионального пути и в личностной, и в профессиональной поддержке. В этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности. Наибольшие трудности составляли психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственного стиля преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществами.

Именно поэтому в МОУ ДО ЦДТ «Витязь» с сентября 2020 года началось внедрение традиционной системы наставничества, которая предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным педагогом, имеющим необходимые ресурсы и навыки, готовым оказать разностороннюю поддержку в планировании работы по профессиональному развитию молодого педагога [2].



### **Мы задались вопросом: «Кто может стать наставником?»**

Наставник – это педагог, существенно превосходящий молодого педагога в следующих отношениях:

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у молодого педагога;

- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими молодыми педагогами);

- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с молодым педагогом и (или) для передачи ему.

Так в учреждении сформировалась база наставников и наставляемых, в августе 2022 года разработаны и приняты локальные акты: Приказ об организации наставничества в МОУ ДО ЦДТ «Витязь», Положение о наставничестве педагогических работников. На каждый учебный год формируются традиционные наставнические пары.

***При планировании наставнической работы специалистов учитывались факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций наставляемого:***

*1. Педагогический коллектив как благоприятная психологическая среда.* У каждого наставляемого должно сформироваться чувство лояльности и корпоративный дух через взаимодействие с более опытными коллегами, ощущение поддержки и принятие их коллегами.

*2. Поэтапное включение наставляемых в систему профессиональной деятельности.* Программа предполагает постепенное освоение молодым (начинающим) педагогом профессии в практической деятельности (как в группе, так и в отдельности) с учетом его личностных особенностей, заинтересованности в развитии квалификационных характеристик.

*3. Психолого-педагогическое и методическое сопровождение.* Методическое обеспечение наставляемого, направленное на формирование у него профессиональных умений и навыков, оказание ему помощи в выборе решения образовательных и воспитательных задач, возникающих в педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта. Формирование профессиональных компетенций с учетом психологических особенностей наставляемого.

*4. Практико-ориентированный подход к организации наставнической работы во всех направлениях деятельности.* Данный фактор характеризуется формированием у молодых (начинающих) педагогов профессионального опыта при погружении в профессиональную среду; использованием профессионально ориентированных технологий обучения и методик моделирования фрагментов самостоятельной профессиональной деятельности; приобретением, кроме знаний, умений, навыков, опыта практической деятельности с целью достижения профессионально и социально значимых компетентностей.

В центре «Витязь» сложилась практика самостоятельного выбора наставника молодым специалистом, что происходит в ходе знакомства и активной групповой работы с коллегами на ежемесячных методических советах, посвященных различным актуальным вопросам дополнительного образования, например:

- «Содержание дополнительного образования детей: ориентация на будущее»;
- «Наставничество как образовательный тренд современности»;
- «Профилактика профессионального выгорания педагогов»;
- «Образовательные технологии современного педагога-наставника».

В начале работы наставнической пары происходит определение и описание образовательного дефицита молодого педагога: чаще всего это небольшой опыт или отсутствие опыта работы в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора; слабое знание нормативной базы образования, санитарных норм, эффективных форм организации досуга, технологий организации совместной деятельности с родителями; написание дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, программ

деятельности педагога-организатора, разработка сценариев досуговых мероприятий в соответствии с современными требованиями; неумение оценивать результативность педагогической деятельности; отсутствие опыта прохождения аттестации или участия в конкурсах профессионального мастерства.

Совместно с наставником определяется цель и задачи профессионального развития молодого педагога, а также цель и задачи сопровождения. С учетом профессионального дефицита наставляемого составляется дорожная карта, в которой прописывается содержание деятельности по месяцам и ожидаемые результаты её реализации.

**Цель профессионального развития молодого педагога:** максимально полное раскрытие потенциала личности, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, и восполнение профессионального дефицита наставляемого [1].

**Задачи профессионального развития молодого педагога:**

– повышение профессионального мастерства: изучение нормативных документов дополнительного образования, написание ДООП, программ деятельности педагога-организатора в соответствии с нормативными документами, прохождение курсов повышения квалификации, участие в методических советах, подготовка к аттестации;

– творческое использование передового педагогического опыта в собственной деятельности: наработка и распространение собственного опыта через открытые занятия и мероприятия, участие в конкурсах профессионального мастерства;

– формирование потребности изучать методику построения и организации массовых мероприятий, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

**Цель сопровождения:** повышение профессионального потенциала и уровня педагогического мастерства молодого педагога, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне [1].

**Задачи сопровождения:**

– организация атмосферы включённости молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

– развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;

– повышение мотивации для творческого использования передового педагогического опыта в своей деятельности;

– повышение интереса к педагогической деятельности в целях закрепления молодого педагога в образовательной организации;

– создание условий для восполнения профессионального дефицита молодого специалиста.

**Ожидаемые результаты наставничества:**

• высокий уровень включённости молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа собственных профессиональных достижений: участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие статей, исследований, методических разработок молодого специалиста, участие в конференциях;

• качественное улучшение результатов обучения, наличие достижений обучающихся в творческих конкурсах различного уровня;

• конструктивное общение с педагогическим и родительским сообществами;

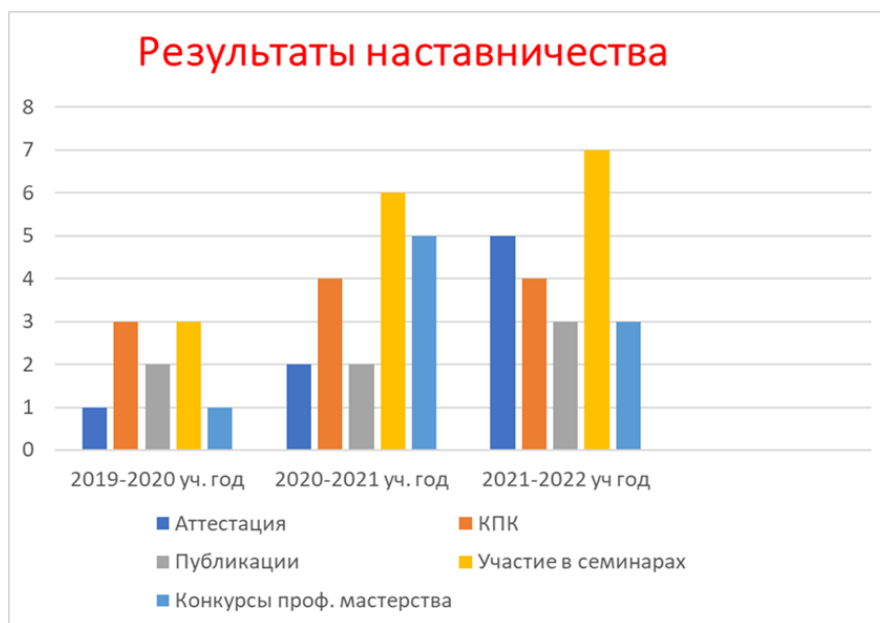
• интерес к педагогической деятельности: обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, карьерного роста и т. д.;

• развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставнической пары.

Как правило, следование дорожной карте, в которой прописывается содержание деятельности по месяцам и ожидаемые результаты реализации, позволяет молодому специалисту в течение учебного года выйти на новый качественный уровень в своей педагогической деятельности: пройти курсы повышения квалификации, принять участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитать человека», «Палитра методических идей», «Формула профессионального успеха», «Сердце отдаю детям» и др.), пройти аттестацию и защитить соответствующую квалификационную категорию, повысить свой компетентностный уровень: «прокачать» коммуникативную, методическую, креативную, управленческую, мотивирующую и ИКТ-компетенции, овладеть современными образовательными технологиями, эффективными формами организации досуга, технологиями организации совместной деятельности с родителями.

За 3 года внедрения наставничества в МОУ ДО ЦДТ «Витязь» 8 молодых педагогов защитили первую квалификационную категорию; 8 человек приняли участие в конкурсах профессионального мастерства: среди них 4 победителя регионального конкурса наставников и молодых специалистов «Формула профессионального успеха» (2020 год – 2-е место, 2021 год – 3-е место), 1 участник регионального конкурса работников дополнительного образования «Сердце отдаю детям», 3 призёра муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитать Человека» (2-е место); 11 молодых специалистов прошли курсы повышения квалификации, 16 педагогов приняли участие в семинарах муниципального и регионального уровней по обмену педагогическим опытом (рисунок 1).

Рисунок 1.



При организации наставнической работы наиболее эффективным стал принцип поэтапного включения молодых (начинающих) коллег в совместную деятельность с учетом специфики и направления их деятельности. Перед ними были поставлены разные цели и задачи, заданы индивидуальные траектории профессионального роста на основе дорожной карты. В течение двух лет в реализацию программы вливались все новые и новые педагоги, поэтому к началу ее основного этапа одни наставляемые полностью прошли обучение, другие – на середине пути, третьи – у его начала. Залог успешной реализации любой педагогической деятельности – правильный выбор принципов, приемов, форм и методов работы.

### Основные формы и методы индивидуальной работы наставника:

1. Индивидуальная помощь в изучении нормативных документов, овладении



эффективными приемами выполнения трудовых обязанностей, исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности. Помощь может быть оказана в форме совета, разъяснения, показа, тренировки, пожелания, совместного выполнения отдельных поручений, обязанностей и т. д. Оказание помощи в выработке способности решать задачи в нестандартных ситуациях, в проявлении и развитии творческих способностей наставляемого.

2. Личный пример наставника в безупречном выполнении трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, внимательном отношении к коллегам, к обучающимся и их родителям, в постоянном повышении своего профессионального и культурного уровня, строгом соблюдении трудовой дисциплины. Выстраивание доверительных отношений с наставляемым.

3. Изучение личности наставляемого – при наблюдении в ходе повседневного общения, при взаимодействии с коллегами, руководством, обучающимися.

4. Корпоративное общение. Совместное посещение исторических и культурных мест, выставок, спортивных соревнований. Знакомство с историей и традициями учреждения.

Можно часами с интересом и наслаждением смотреть, как под руками мастера глина превращается в прекрасный сосуд, но, пожалуй, это будет грубоватой метафорой, отражающей процесс взаимодействия опытного наставника и молодого педагога. Здесь не столько работают руки, сколько голова, сердце, душа. И в этом процессе для наставника важно не повторить себя в молодом педагоге, а помочь ему найти собственный стиль работы, не продиктовать верное решение, а направить, подтолкнуть к поиску своего, не давить авторитетом, а выстроить доверительные отношения, на которых и строится наставничество. А главное – помнить себя молодым, начинающим педагогом, а значит, быть открытым новым идеям, веяниям, находить точки совместного роста для общего дела воспитания и образования детей.

### **Библиографический список**

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. [Эл. ресурс]. – URL: <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah-2/> (дата обращения: 21.04.2023).
2. Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

## «Мы всегда говорим: "ДА!"»

(дорожная карта как инструмент профессионального и личностного развития молодого педагога)

*Сальникова О.Д., заведующий отделом методического и психологического сопровождения образовательного процесса МОУ ДО ЦДТ «Витязь»,  
Цветкова Ю.Е., педагог-организатор  
МОУ ДО ЦДТ «Витязь»*

Наставник, наставляемый, наставничество! В этом процессе для наставника важно не повторить себя в молодом педагоге, а помочь ему найти собственный стиль работы, не продиктовать верное решение, а направить, подтолкнуть к поиску своего, не давить авторитетом, а выстроить доверительные отношения, на которых и строится наставничество.

А главное – помнить себя молодым, начинающим педагогом, а значит, быть открытым новым идеям, веяниям, находить точки совместного роста для общего дела воспитания и образования детей. Ведь молодые специалисты в начале профессионального развития нуждаются и в личностной, и в профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственного стиля преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности [2].



В начале работы наставнической пары происходит определение и описание образовательного дефицита молодого педагога: чаще всего это небольшой опыт или отсутствие опыта работы в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора; слабое знание нормативной базы образования, санитарных норм, эффективных форм организации досуга, технологий организации совместной деятельности с родителями; написание дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, программ деятельности педагога-организатора, разработка сценариев досуговых мероприятий в соответствии с современными требованиями; неумение оценивать результативность педагогической деятельности; отсутствие опыта прохождения аттестации и участия в конкурсах профессионального мастерства.

Определяется цель и задачи профессионального развития молодого педагога, на основе образовательного дефицита сопровождаемого составляется дорожная карта, в которой прописывается содержание деятельности по месяцам и ожидаемые результаты её реализации (рисунок 1, 2).

Рисунок 1.

### Составление дорожной карты работы молодого педагога по направлениям деятельности

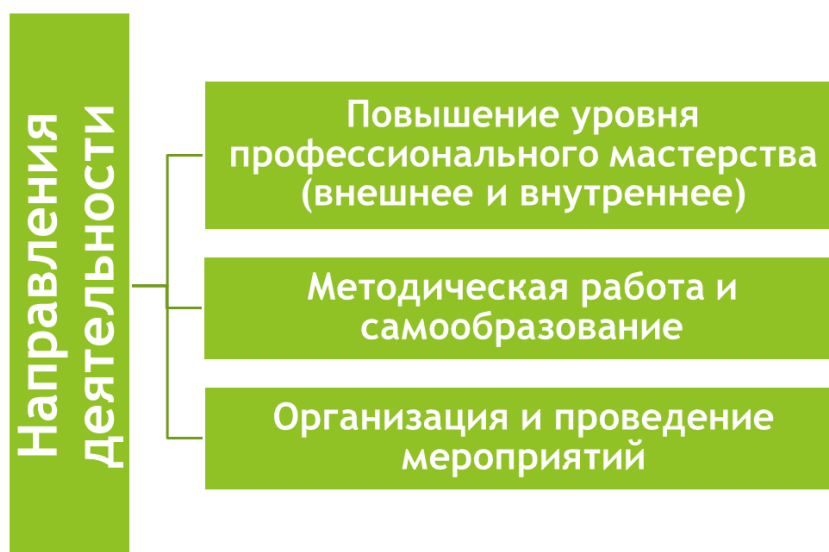


Рисунок 2.

Направления деятельности	Этапы наставничества / Содержание деятельности									
	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	
<b>Повышение уровня профессионального мастерства</b>										
Внутреннее										
Внешнее										
<b>Методическая работа</b>										
<b>Самообразование</b>										
<b>Организация и проведение мероприятий</b>										

**Цель профессионального развития молодого педагога:** восполнение образовательного дефицита и максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации [1].

**Задачи профессионального развития молодого педагога:**

- повышение профессионального мастерства (изучение нормативных документов дополнительного образования, написание ДООП, программ деятельности педагога-организатора в соответствии с нормативными документами, подготовка к аттестации, прохождение курсов повышения квалификации, участие в методических советах);

- творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности (участие в конкурсах профессионального мастерства, наработка и распространение собственного опыта);

- формирование потребности изучать методику построения и организации массовых мероприятий, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности (мониторинг).

Как правило, следование такому алгоритму работы позволяет молодому специалисту в течение учебного года выйти на новый качественный уровень в своей педагогической деятельности: пройти курсы повышения квалификации, принять участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитать человека», «Формула профессионального успеха» и др.), пройти аттестацию – защитить соответствующую квалификационную категорию, повысить свой компетентный уровень: «прокачать» коммуникативную, методическую, креативную, управленческую, мотивирующую и ИКТ-компетенции, овладеть современными образовательными технологиями, эффективными формами организации досуга, технологиями организации совместной деятельности с родителями.

А секрет успеха наставничества в МОУ ДО ЦДТ «Витязь» можно определить девизом: «Мы всегда говорим: "ДА!"». Мы (наставник и молодой специалист) говорим «ДА» новым идеям, несмотря на трудности, дефицит времени, преодолевая свои страхи и неуверенность, открываем в себе новые ресурсы и возможности для решения новых задач, а воплощая новые проекты, получаем удовольствие и профессиональное удовлетворение.

***Результаты профессионального развития молодого педагога в МОУ ДО ЦДТ «Витязь»:***

- Организация и проведение массовых мероприятий для обучающихся МОУ ДО ЦДТ «Витязь» и образовательных организаций города Ярославля на высоком уровне: городские социальные акции «Нарисуй мир!», «Открытка учителю», «Это моя Россия!» и др.

- Призёр муниципального этапа Всероссийского конкурса педагогических работников «Воспитать человека», диплом 2-й степени; победитель конкурса видеороликов Дзержинского района мэрии города Ярославля «Мой учитель», диплом за 1-е место; участник областного творческого конкурса педагогических работников образовательных организаций «ЯрПрофи»; участник регионального этапа Всероссийского конкурса экологических проектов «Волонтеры могут всё» и др.

- Удостоверение № 1035 о повышении квалификации по дополнительной профессиональной программе «Педагогическое мастерство как фундамент профессиональной конкурентоспособности и карьерного роста педагога» от 28 декабря 2020 года. Лицензия № 350/16 от 24.06.2016 г. Серия 76Л02 № 0001129.

- Присвоение первой квалификационной категории на основании приказа департамента образования Ярославской области № 02-14/38 от 29.10.2021 «Об установлении квалификационных категорий педагогическим работникам организаций Ярославской области, осуществляющих образовательную деятельность».

- Распространение собственного педагогического опыта: областной конкурс методических материалов организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности в образовательных организациях Ярославской области «Спешите делать добро!» (5-е место в рейтинге участников), выступления на методических советах МОУ ДО ЦДТ «Витязь» по актуальным вопросам дополнительного образования.

- Благодарственное письмо от администрации МОУ ДО ЦДТ «Витязь» за эффективную работу. Высокие результаты в профессиональной деятельности, инициативное и ответственное отношение к обучению и воспитанию подрастающего поколения в 2020/2021 учебном году.

- Благодарственное письмо от департамента образования мэрии города Ярославля за успешное сотрудничество и плодотворную работу в качестве члена жюри открытого фестиваля детского и юношеского творчества «Поверь в себя», февраль 2020 г.

## Библиографический список

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. [Эл. ресурс]. – URL: <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah-2/> (дата обращения: 05.04.2023).
2. Повышение доступности реализации дополнительных общеобразовательных программ с учетом требований профессионального стандарта педагога: учебное пособие / под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. – 395 с.

## Модель наставничества «Педагог дополнительного образования – студент»

*Тюленева Ю.В., заведующий отделом  
МОУ ДО ЦДТ «Юность»*

Хороший наставник тот, который заставляет вас меняться даже тогда, когда его самого рядом нет.  
Николай Латанский

Чтобы понять, кто такой наставник и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и вузов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной) и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях, помимо привычных контекстных и предметных навыков, людям крайне необходимы экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех [1].

В современной управленческой теории навыки разделяют на «жесткие» (hard skills) и «гибкие» (soft skills) [3]. Hard skills помогают выполнять конкретные задачи с проверяемым измеримым результатом: вождение машины, программирование на Java или знание испанского языка, чтение, письмо. Soft skills помогают решать жизненные и профессиональные задачи с результатом, который трудно отследить и проверить, например: общение с коллегами, управление временем или проектами, критическое мышление, цифровая грамотность, трудовая этика. В большинстве образовательных программ делают упор на жесткие навыки. Гибкие их дополняют и придают дополнительные качества.

Следуя тенденциям, российские школы меняют модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходит в прошлое модель 1.0, в которой учитель транслирует информацию, а ученики запоминают ее и воспроизводят в точках контроля. Мы уже близко знакомы с моделью коллективного кейсового обучения 2.0. Образование стремится к модели 3.0 – она предусматривает постановку персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний.

**1.0 модель** – эссенциалистический, бихевиористический тип образования. Заключается в том, чтобы слушать учителя, отвечать на вопросы, получать оценки.

**2.0 модель** – андрагогический, конструктивистский подходы к обучению. Это общение, содействие и сотрудничество. Основано на интерактивном взаимодействии между контентом и пользователем, а также между самими пользователями.

**3.0 модель** – хьютагогический (самообучающийся), коннективистский подходы к обучению. Это актуальный интерактивный и сетевой контент, который свободно и легко доступен и персонализирован на основе индивидуальных запросов пользователя. Самоопределение происходит на основе интересов обучающихся, где объединяются решение проблем, инновации и творчество [2].

**Навык** – отработанное до автоматизма умение, которое основано на знаниях. Чтобы его сформировать, нужно учиться и практиковаться.

**Контекстные/узкоспециализированные навыки** – навыки, которые развиваются и применяются в конкретном контексте (например, вождение автомобиля). Hard skills входят в эту категорию, но не ограничиваются.

**Кроссконтекстуальные навыки** – навыки, которые люди применяют в более широких сферах общественной или личной деятельности: чтение, тайм-менеджмент, навыки работы в команде.

**Метанавыки** – режимы управления объектами в нашем разуме или физическом мире, близкие к теории Говарда Гарднера о «множественном интеллекте». Согласно теории, человек обладает несколькими независимыми способностями интеллекта. Способности раскрываются в решении особых задач разных сфер и дисциплин.

**Экзистенциальные навыки** – навыки, которые мы универсально применяем на протяжении всей жизни в различных жизненных контекстах личности. Например, сила воли – способность ставить цели, достигать их, осознанность – самосознание и способность к саморефлексии, саморазвитие – способность учиться, разучиваться и переучиваться. Актуальность усиливается со временем жизни.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и ключевых и профессиональных компетенций.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени [4].

Наставничество сейчас снова занимает приоритетные позиции и является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

### **Характеристика педагога-наставника**

Существует много списков компетенций, которыми должен обладать педагог-наставник. Списки разнятся и включают от 4 до 22 пунктов. Для примера представим модель от «Института будущего» из 10 контекстных (soft skills) навыков:

- способность к отбору информации;
- социальный интеллект;
- способность мыслить проектно;
- межкультурная компетентность;
- способность мыслить нестандартно и глубоко;
- способность понимать смыслы;
- универсальные навыки мышления;
- способность вычислять;
- сотрудничество в виртуальном пространстве;
- способность работать с современными СМИ.

Чтобы эффективно организовать систему наставничества, важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. В зависимости от целей выбирается форма наставничества: индивидуальная или групповая.

В нашем случае была выбрана индивидуальная форма. Модель «педагог – студент». Участник программы наставничества – юноша 17 лет, обучающийся объединения «Волейбол». В объединении с 11 лет. Предполагалось, что в работе с подростком наставник будет общаться на равных, выслушивать его, давать обратную связь, вдохновлять. Была составлена дорожная карта.

**Цель:** оказать помощь при выборе профессии «педагог» на основе природных склонностей, педагогических задатков и увлеченности выбранным видом деятельности.

### **Задачи:**

- способствовать развитию адаптивных способностей обучающегося к профессии;
- содействовать развитию педагогических компетенций обучающегося через оказание методической, психологической и педагогической помощи;
- способствовать самоопределению обучающимся своих точек роста и желаемых результатов;
- создание условий для раскрытия личностного потенциала, развития лидерских качеств наставляемого.

Выявили **образовательный дефицит:** желание, но недостаточность знаний для построения своей жизненной перспективы, жизненных планов с точки зрения личностного самоопределения по профессии педагог – учитель – тренер.

**Особенности организации:** очные встречи по четвергам на базе спортивного зала школы, общение в мессенджерах, социальных сетях, по электронной почте.

### **Планируемые результаты:**

- рост теоретических и практических навыков в области педагогики;
- повышение уверенности в своих силах в личностном самоопределении;
- наличие планов на будущее, связанных с педагогической деятельностью;
- анализ собственного педагогического опыта;
- проведение занятий с детьми под руководством наставника.

В качестве модели работы использовалась 5-шаговую модель наставничества:

- этапы: «Я расскажу – ты послушай», «Я покажу – ты попробуй», «Сделаем вместе», «Сделай сам – я подскажу», «Сделай сам и расскажи, что сделал»;
- направления деятельности: педагогическая помощь, психологическая помощь, методическая помощь.

### **Ожидаемые результаты по этапам:**

- наличие сформулированных затруднений;
- овладение навыками по работе с конкретными инструментами, формами и методами работы;
- создание собственных образовательных продуктов;
- самостоятельное использование педагогических инструментов для решения педагогических задач;
- составление конспекта занятия, представление опыта, проведение открытого занятия;
- прохождение курсов переподготовки.

## **Библиографический список:**

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
2. 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: Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145.
3. Навыки для новых профессий: какие они? / Compasskids. Евразийское детское сообщество. – URL: <https://eukids.ru/blog/navyki-dlya-novyh-professij-kakie-oni> (дата обращения: 15.03.2023).
4. Место наставничества в современном образовании / Сайт МБОУ СОШ д. Абдулмамбетово. – URL: <https://abroo02.02edu.ru/teachers/nastavnichestvo/> (дата обращения: 15.03.2023).



## **Деловая игра как эффективный метод взаимодействия педагогов**

*Кулигина О.В., директор МОУ ДО ЦАТ «Перспектива»,  
Черногорова О.В., заместитель директора по УВР  
МОУ ДО ЦАТ «Перспектива»,  
Фролова Ю.В., директор МОУ ДО ЦВР «Приоритет»,  
Нефедова Ю.В., заместитель директора по УВР  
МОУ ДО ЦВР «Приоритет»,  
Березенкова Ю.Б., директор МОУ ДО «ГЦТТ»,  
Сурикова А.Н., заместитель директора по УВР  
МОУ ДО «ГЦТТ»*

Указом Президента России Владимира Владимировича Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника [1]. И неслучайно в этом году Городской педагогический форум, проходивший 28–30 марта в городе Ярославле, был посвящён теме «Наставничество – эффективное средство профессионального развития». В рамках Форума рассматривались различные подходы к наставничеству как средству профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения профессиональной компетентности, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.

Активное участие в нем приняла команда проекта «Организация процесса формирования функциональной грамотности обучающихся в дополнительном образовании». Представимся: команда – это учреждения дополнительного образования города Ярославля, работающие в рамках муниципальной инновационной площадки: Центр анимационного творчества «Перспектива», Центр внешкольной работы «Приоритет» и «Городской центр технического творчества». Все учреждения имеют разные направления деятельности, от этого представленный опыт наиболее ценен, так как может быть использован в любом учреждении не только дополнительного образования, но и всей системы образования города Ярославля. Цель работы над проектом – создание системы работы по формированию функциональной грамотности обучающихся в учреждениях дополнительного образования.

На Городском педагогическом форуме-2023 участники площадки представили практический опыт, приобретенный за год работы над проектом. Формой представления была выбрана деловая игра, которая является эффективным методом взаимодействия педагогов, включающим в себя принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности, а также принцип диалогического общения. Через диалог и дискуссию с максимальным вовлечением всех участников игры возможно организовать творческую работу. Всестороннее коллективное обсуждение материала позволяет играющим получить комплексное представление об изучаемом предмете. Предметом нашей деловой игры стала «функциональная грамотность», которая непосредственно связана с качеством и доступностью образования, овладением новыми знаниями и технологиями, умением адаптироваться к изменяющимся условиям обучения, с будущей профессиональной деятельностью и способностью выпускников выдержать конкуренцию.

Выбор тематики и категории участников (а это были административные и педагогические работники учреждений дополнительного образования) был неслучайным.

В «Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года» озвучены векторы общего развития и те проблемы, которые требуют решений, в том числе и «неэффективное использование потенциала дополнительного образования в формировании у обучающихся функциональной грамотности и компетентностей, связанных с эмоциональным, физическим, интеллектуальным, духовным развитием человека, значимых для вхождения Российской Федерации в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования, для реализации приоритетных направлений научно-технологического развития страны» [2]. В настоящий период в образовательном процессе школы практически

не остаётся времени на формирование поиска новых или альтернативных способов решения задач, а дополнительное образование готово восполнить этот пробел, так как обладает значительными возможностями для формирования функциональной грамотности.

Дополнительное образование – недостаточно освоенный ресурс. Но именно оно, на наш взгляд, способно обеспечить создание полноценной образовательной среды, направленной на формирование функциональной грамотности и личностных результатов обучающихся, что должно быть отражено в дополнительных образовательных программах через включение в них обучающих компонентов.

В ходе деловой игры «Формирование функциональной грамотности: содержание и формы работы с педагогами в учреждениях дополнительного образования» участникам предстояло применить имеющиеся у них теоретические знания; рассмотреть определенную проблему в условиях ограниченного времени (сжатие процесса); освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем; организовать работу групповым методом при подготовке и принятии решений; продемонстрировать умения ориентироваться в нестандартных ситуациях, концентрировать внимание на главных аспектах проблемы, устанавливать причинно-следственные связи и развивать взаимопонимание между участниками игры.

### Структура деловой игры

Этап игры	Деятельность участников игры	Деятельность модератора(ов)
I этап – формулируется цель игры, дается необходимая информация	Четко представить себе проблему или структуру задач, соотнести проблему с поставленной целью	Организация игры на знакомство, работы в малых группах (командах)
II этап – самостоятельная работа участников игры в командах. Решение филвордов по теме (Приложение 1), изготовление газеты малого формата (таблоида) (Приложение 2)	Вникают в тему, пытаются понять ее, вырабатывают навыки анализа ситуации и проявляют способности личности. Коллективное обсуждение: используется практический опыт, уточняются позиции, вырабатываются выводы или решения путем соглашения. Участникам предоставлены дополнительные материалы: макеты газеты, рубрикатор, карандаши, цветные маркеры и фломастеры, ножницы, тематические картинки, рекламные журналы, а также возможность использовать интернет-ресурсы	Оказывает помощь
III этап – межгрупповая защита	Каждая группа предлагает свой вариант рассматриваемой темы	Управляет дискуссией, при помощи наводящих вопросов старается привести к правильному решению проблемы

После организационного I этапа участникам, разделенным на команды, было предложено создать с помощью рубрикатора газету, характеризующую один из предложенных видов функциональной грамотности. Перед каждой командой стояла

задача раскрыть содержание, а также связать это со своим опытом педагогической деятельности.

В итоге были изготовлены 5 малоформатных стенгазет. Каждая газета раскрывала содержание отдельного вида функциональной грамотности: математической, финансовой, читательской, естественнонаучной и креативного мышления. Информация структурировалась по следующим рубрикам (Приложение 3):

1. Что? (*Предмет исследования.*)
2. Зачем? (*Цель и задачи.*)
3. Как формируется у детей? (*Методы, формы, применение на практике.*)
4. Что для этого надо? (*Обеспечение.*)
5. Что в итоге? (*Результат.*)

Итоговые продукты – газеты, продемонстрированные командами, наглядно отразили связь теории с практикой. Все команды справились с заданием без труда.

Вот, например, как участники игры определили содержание финансовой грамотности: это «набор знаний, навыков и установок, направленных на достижение финансового благополучия». При этом «деньги – это не цель, а инструмент». А одним из результатов сформированности финансовой грамотности у ребёнка команда определила развитие креативного мышления в вопросах будущего финансирования самого себя, то есть разработку бизнес-плана.

Основной компетенцией назвали читательскую грамотность. К традиционному выражению: «Кто владеет информацией, тот владеет миром» – участники добавили: «Кто способен понимать, анализировать и использовать информацию, тот владеет миром».

Важным для естественнонаучной грамотности, по мнению участников игры, является «научить ребёнка понимать окружающий мир для принятия верных решений в различных жизненных ситуациях».

Математическую грамотность участники игры раскрыли как «способность человека мыслить математически, формулировать, применять и интерпретировать математику для решения разнообразных задач».

А главным результатом сформированности креативного мышления участники отметили «быструю реакцию на непредвиденные ситуации, нестандартные пути выхода из сложных ситуаций».

Все участники выделили ведущую роль педагога-наставника. Без личной и профессиональной заинтересованности, без наличия сформированных компетенций у самого педагога невозможно ожидать каких-то положительных результатов сформированности функциональной грамотности у обучающихся. Педагог-наставник – это универсальный специалист, который не только обучает, но является еще и проводником в практическую жизнь. Он на личном примере и опыте демонстрирует возможности дальнейшего развития.

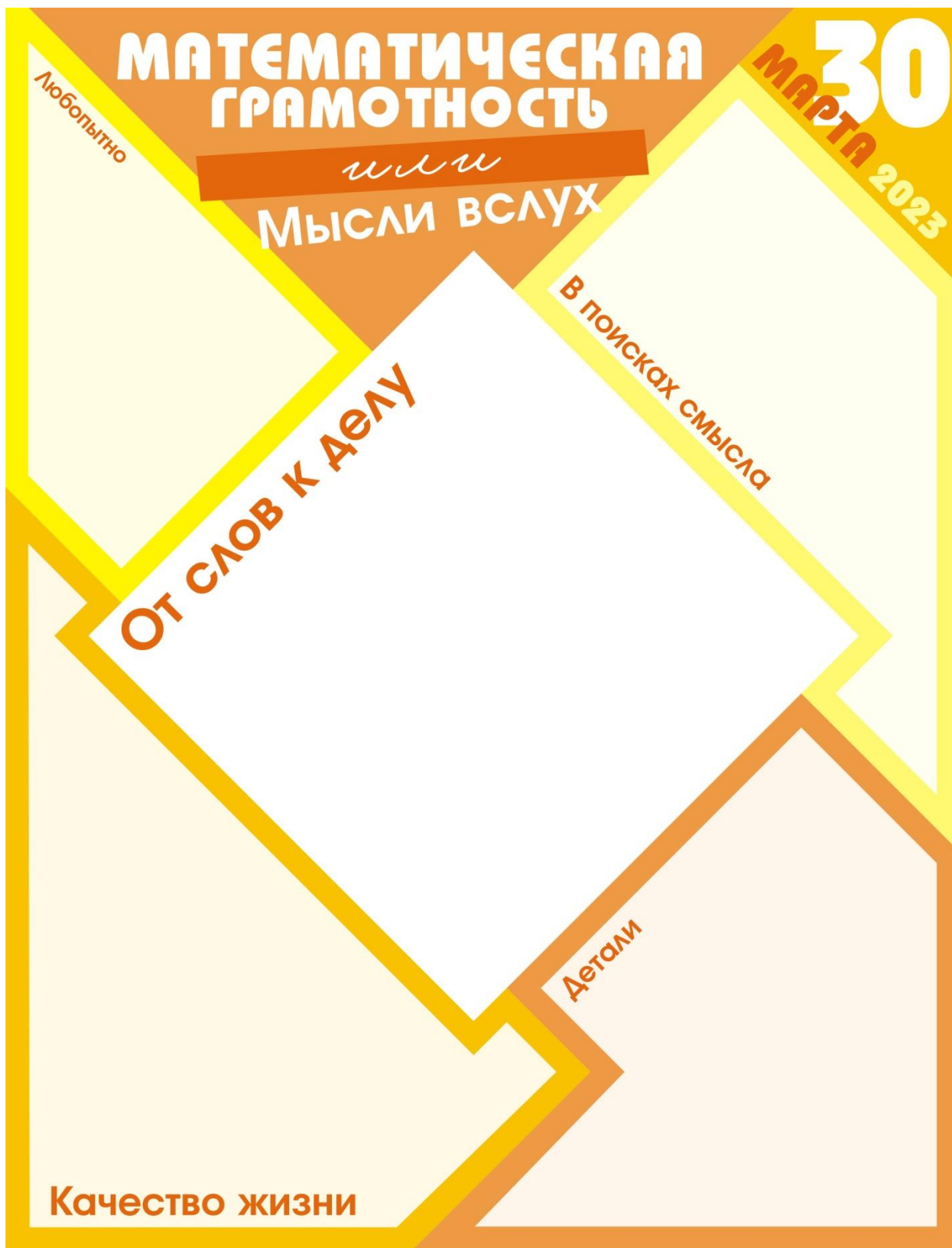
Во время командной работы все участники игры проявили свою функциональную грамотность в разных сферах: применили имеющиеся знания, воспользовались гаджетами для получения информации и помощью модераторов. На личном опыте продемонстрировали умение работать в команде, открыто делиться своими профессиональными наработками. Для нас, организаторов деловой игры, это тоже был полезный опыт. Мы увидели потребность участников в повышении компетентности по данной теме и их желание в дальнейшем работать в направлении формирования функциональной грамотности у обучающихся.

### Филворд 1

Для того чтобы определить, о каком виде функциональной грамотности идет речь, необходимо решить филворд. Вам нужно найти слова, которые могут располагаться вертикально или горизонтально.

Л	Ш	Д	З	К	Ш	Ц	Я	П	М	О	С	Щ	М	К	Д	Е	О	Х	Г
Ь	Ъ	Й	И	В	У	Э	А	Г	И	О	Н	Б	Ё	Й	А	С	В	З	И
Я	А	Ё	С	Т	Т	У	И	Ш	Х	Я	Ю	И	М	У	Щ	Т	Щ	Т	Й
Б	О	Й	С	Ф	Ю	Э	С	Б	Е	Ъ	Ъ	Л	Щ	У	Н	Е	В	И	М
Х	Л	Ь	Л	З	Т	Ю	Ф	К	С	Х	Х	Щ	С	Ш	Д	С	Й	Я	Н
Б	Н	Н	Е	Е	Ч	Ф	С	Ь	С	М	Б	Д	Е	Ц	П	Т	Д	Я	Х
Г	Т	П	Д	Щ	Ч	И	Ц	С	Л	Ц	Д	Й	Х	Ё	Р	В	К	Ё	Ц
Ы	И	У	О	Я	П	Ы	У	О	М	Ж	Я	В	Г	Й	И	О	Ю	Л	Г
М	П	Ъ	В	Е	Н	А	Ю	К	Ъ	Ф	Л	Ы	Е	Я	Р	З	Ч	Ы	З
Д	О	К	А	З	А	Т	Е	Л	Ь	С	Т	В	О	Г	О	Н	Ж	У	Ж
П	Л	Г	Н	А	У	Г	Ч	В	Х	Л	П	О	Г	О	Д	А	А	Д	А
Ч	О	Е	И	Ё	К	Ц	Г	З	Р	Ю	Ч	Д	Р	Ш	А	Н	Ё	Э	Э
Л	Г	В	Е	У	А	Э	Х	Ф	И	З	И	К	А	Ф	Т	И	Щ	А	Э
К	И	Ю	Э	А	В	Ш	С	Ц	Г	Ы	Ы	У	Ф	Ж	Д	Е	С	Ю	В
Ы	Я	У	С	Ф	Ь	Ь	К	Е	Х	Х	И	М	И	Я	З	Д	Д	Я	Ч
Е	Я	Р	Ш	С	Х	И	Ю	Д	Ы	Х	З	Ъ	Я	В	Л	Е	Н	И	Е

Образец газеты



**АВТОРЫ:**

## Рубрикатор



## Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» / Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003?ysclid=lhzbxhw3em7462637> (дата обращения: 15.05.2023).
2. Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р (ред. от 15.05.2023) «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей и признании утратившим силу Распоряжения Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р» (вместе с «Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года») / Официальный интернет-портал правовой информации, стр. 5. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413581/?ysclid=lhzc7jnjq6m612525999](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413581/?ysclid=lhzc7jnjq6m612525999) (дата обращения: 15.05.2023).

## **Контрольно-измерительные материалы дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы технической направленности как средство оценки функциональной грамотности обучающихся**

*Вторушина А.В., к.пс.н., педагог-психолог*

*МОУ ДО ЦВР «Глория»,*

*Вторушин А.С., педагог дополнительного образования*

*МОУ ДО ЦВР «Глория»*

На современном этапе развития образования в Российской Федерации функциональная грамотность становится одной из самых обсуждаемых тем. Современные законодательные акты [5, 9, 10] закрепляют за функциональной грамотностью статус неотъемлемой части дополнительного образования.

Функциональная грамотность может быть рассмотрена как уровень образованности, который позволяет решать различные жизненные задачи, возникающие в различных сферах жизни человека [3]. Однако такой взгляд на функциональную грамотность отражает только одну ее сторону, которую называют «элементарной функциональной грамотностью». Помимо элементарной функциональной грамотности существует «фундаментальная функциональная грамотность», которая отражает наличие у человека метакомпетенций [8]. Т.А. Пакина, ссылаясь на работы В.М. Сизякиной и Т.А. Лопатухиной, выделяет следующие метакомпетенции функционально грамотного человека: стремление и потенциал к непрерывному самообразованию, саморазвитию и саморегуляции, способствующим росту профессиональной и личностной компетентности личности, тесно связанной с потребностями, мотивами и интересами человека творческого, духовно, интеллектуально и нравственно развитого [8, с. 204].

Другая группа авторов связывает функциональную грамотность с такими качествами человека, как самостоятельность, способность к саморазвитию, инициативность, критичность мышления, любознательность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, коммуникабельность и др. [1, с. 248].

В формировании функциональной грамотности в учреждениях дополнительного образования первостепенную роль обретают не знания сами по себе, а умение применить эти знания на практике [7]. Но, несмотря на первостепенность практической стороны функциональной грамотности, нельзя забывать, что ее формирование невозможно без знания теоретических основ. Теоретические знания являются базой, на которую надстраиваются практические умения [6].

В дополнительном образовании существует проблема отсутствия таких учебно-методических материалов, которые позволили бы оценить как результативность достижения обучающимися предметных результатов по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, так и уровень сформированности функциональной грамотности, основанной на этих предметных результатах [4].

Осложняет ситуацию и то, что помимо отсутствия учебно-методических материалов существуют профессиональные дефициты педагогов, которые значительно снижают их профессиональную возможность формировать функциональную грамотность обучающихся. Э.Р. Диких, Н.С. Макарова провели исследование, в результате которого выделили три группы профессиональных дефицитов педагогов: сложности с целеполаганием, с отбором учебного материала и с оценкой уровня сформированности функциональной грамотности обучающихся. *Сложности оценки сформированности функциональной грамотности включают в себя:* целенаправленное развитие функциональной грамотности; определение критериев оценки функциональной грамотности, выявление уровня ее сформированности;



применение в системе формирующего и диагностического оценивания различных видов функциональной грамотности [2].

В своей образовательной практике мы также столкнулись с проблемой диагностики функциональной грамотности в рамках реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ технической направленности.

Уже на первых этапах разработки вариантов возможной диагностики функциональной грамотности встал вопрос не только о том, как диагностировать, но и что диагностировать, какой именно вид функциональной грамотности нужно формировать (повышать) во время реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы технической направленности? Исходя из изученного нами научно-методического материала, под функциональной грамотностью мы стали понимать «умение применять на практике теоретические знания, полученные во время реализации программы».

Далее возник вопрос о том, что в настоящее время многие дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы перегружены различными видами диагностики. Педагогам, а иногда обучающимся и даже их родителям, приходится оценивать результаты по каждой задаче, представленной в программе.

Мы задумались над оптимизацией контрольно-измерительных материалов дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. Следуя логике, предложенной рядом авторов, мы перенесли идеи о том, что теория – это базис, а функциональная грамотность – это надстройка на дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу, и пришли к выводу, что базис – это результаты, полученные в итоге обучения предметной задаче; функциональная грамотность – это то, как обучающиеся смогли использовать предметные результаты для достижения воспитательных и развивающих результатов. Условно говоря, уровень функциональной грамотности можно измерить по формуле: предметные результаты умножить на развивающие или воспитательные задачи.

В качестве примера рассмотрим дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу «Программирование на языке Scratch». С ее особенностями, спецификой и контрольно-измерительными материалами можно познакомиться на сайте «Дополнительное и неформальное образование Ярославской области в разделе "Банк практик: практики технической направленности"» по ссылке <http://dno.igro.yar.ru/?p=1619>.

*Предметная задача программы:* получение обучающимися базовых знаний и навыков на языке программирования Scratch.

*Развивающая задача программы:* содействие свободному ориентированию обучающихся в современных IT-профессиях.

*Воспитательная задача программы:* повышение социокультурной событийности обучающихся.

Уровень освоения предметной задачи  $\times$  Уровень освоения развивающей задачи =  
Уровень информационной функциональной грамотности.

Уровень освоения предметной задачи  $\times$  Уровень освоения воспитательной задачи =  
Уровень коммуникативной функциональной грамотности.

Приведем пример. По результатам итоговой диагностики предметной задачи каждый обучающийся максимально может набрать 15 баллов. Максим Иванов набрал 12 баллов. Его уровень освоения предметной задачи равен  $12 : 15 = 0,8$ . По итогам диагностики развивающей задачи каждый обучающийся максимально может набрать 10 баллов. Максим Иванов набрал 9 баллов. Его уровень освоения развивающей задачи равен  $9 : 10 = 0,9$ . Уровень сформированности информационной функциональной грамотности Максима Иванова равен  $0,8 \times 0,9 = 0,72$ .

По итогам диагностики воспитательной задачи каждый обучающийся максимально может набрать 14 баллов. Максим Иванов набрал 12 баллов. Его уровень освоения развивающей задачи равен  $12 : 14 = 0,86$ . Уровень сформированности информационной функциональной грамотности Максима Иванова равен  $0,8 \times 0,86 = 0,688$ .



Конечно, такой вариант измерения сформированности функциональной грамотности является временным подходом и требует доработки. Однако он позволяет не увеличивать количество контрольно-измерительных материалов, что позволит более рационально использовать временные и психофизиологические ресурсы педагогов дополнительного образования.

### Библиографический список

1. Винокурова, Н. В. Развитие предпосылок функциональной грамотности дошкольников в условиях дополнительного образования / Н. В. Винокурова, С. И. Васенина, О. В. Мазуренко // Бизнес. Образование. Право. – 2023. – № 1 (62). – С. 245–250.
2. Диких, Э. Р. Выявление профессиональных дефицитов педагогов по формированию функциональной грамотности обучающихся: результаты диагностики / Э. Р. Диких, Н. С. Макарова. // Письма в Эмиссия.Офлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – 2022. – № 9 (сентябрь). – ART 3133. – URL: <http://emissia.org/offline/2022/3133.htm> (дата обращения: 27.04.2023).
3. Жаркембаев, Е. К. Решение задач формирования функциональной грамотности школьников через систему дополнительного образования / Е. К. Жаркембаев // Инновации в образовании (Казахстан). – 2013. – № 3 (14). – С. 23–26.
4. Завершинская, И. А. Функциональная грамотность как метапредметный результат (из опыта работы по формированию и оценке функциональной грамотности) / И. А. Завершинская, И. А. Морозов // Наука. Творчество. Сборник научных статей XVI Международной научной конференции СГОАН. – Самара: ГБНОУ СО «Академия для одарённых детей (Наяновой)». – 2020. – С. 36–43.
5. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 г. № 678р [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/all/140314/> (дата обращения: 27.04.2023).
6. Липова, Н. И. Общая функциональная грамотность. Виды функциональной грамотности / Н. И. Липанова // Научно-методические и практические аспекты интеграционных процессов в науке и технике. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа. – 2022. – С. 195–198.
7. Лютц, Д. А. Актуализация формирования функциональной грамотности учащихся в дополнительном образовании / Д. А. Лютц // Общество и наука: векторы развития. ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова». – Чебоксары, 2022. – С. 94–97.
8. Пакина, Т. А. Развитие функциональной грамотности и формирование понятия «функциональная грамотность» в России / Т. А. Пакина // Вестник педагогических наук. – 2022. – № 5. – С. 201–206.
9. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. – URL: <https://baza.nra.ru/prezident-rf-ukaz-n204-ot07052018-h4039057/> (дата обращения: 27.04.2023).
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 27.04.2023).

## **STEAM-технологии в декоративно-прикладном творчестве** (опыт работы руководителя объединения «Дизайн и декор»)

*Лифанова Н.В., педагог дополнительного образования  
МОУ ДО «МУЦ Краснопереконского района»*

Стратегической целью развития российского образования сегодня является обновление его содержания и достижение нового качества. Повышение качества образования не только является одним из приоритетов национальной образовательной политики, но и выступает предметом активных поисков педагогического сообщества в целом и каждого педагога в частности. Не стала исключением и работа педагога дополнительного образования объединения «Дизайн и декор» МОУ ДО «МУЦ Краснопереконского района» (далее – Центр).

История поиска решения проблем качественного и актуального по содержанию и форме реализации дополнительного образования начиналась в феврале 2020 года таким образом:

- в середине учебного года реализация ДОП «Дизайн и декор» прекратилась после увольнения педагога, поэтому необходимо было восстановить процесс обучения;
- к обучению вернулось небольшое количество обучающихся в возрасте от 8 до 12 лет;
- не было специализированного кабинета;
- не было современного оборудования и материалов для декоративно-прикладного творчества.

*В процессе занятий с обучающимися педагог сделал следующие наблюдения об особенностях личностей обучающихся:*

- ребята хотят заниматься только тем, что им уже знакомо, например, мыловарением, росписью стекла и т. п.;
- обучающиеся не проявляют энтузиазма, если какую-то тему/проект предлагает педагог;
- часть обучающихся крайне не уверены в себе, что проявляется в отсутствии самостоятельности при выполнении работы;
- другая часть обучающихся настолько уверены в своих навыках и способностях справиться с задачей/проектом, что становится практически невозможно корректировать ход их работы;
- очень большая часть детей оказались неспособны критически относиться к результатам своей работы.

С учетом этих наблюдений педагог решил применять в деятельности объединения «Дизайн и декор» возможности Steam-технологии, которая обеспечивает:

- применение научно-технических знаний в реальной жизни;
- развитие навыков критического и креативного мышления;
- формирование уверенности в своих силах;
- активную коммуникацию и командную работу;
- раннюю профессиональную ориентацию;
- развитие интереса к техническим дисциплинам;
- подготовку детей к технологическим инновациям жизни.

Главная цель внедрения технологии – создание модели мотивирующей образовательной среды с использованием Steam-технологии для развития интеллектуальных, творческих, научно-технических способностей детей в процессе познавательной деятельности и вовлечения их в художественное творчество [1].

Для внедрения *Steam-технологии* в образовательный процесс педагогу необходимо было решить несколько организационных задач:

- приобретение оборудования и материалов для декоративно-прикладного творчества (клеевые пистолеты, мастехины, молды, трафареты, акриловые краски и лаки, воздушный пластилин, самозатвердевающая масса, фигурные дыроколы, фоамиран и т. д.);
- создание библиотечного фонда, наглядного материала, фонда образцов работ в определенной декоративной технике;
- создание креативной, воспитывающей среды.

И эта последняя задача оказалась наиболее сложной, потому что она касается самого важного в художественном творчестве: организации обучающего и воспитательного процесса в объединении. Для педагога Центра ответом на оставшиеся вопросы стало ознакомление с документом «Типовая модель создания новых мест для ДОД художественной направленности». При этом следует отметить, что Центр не входил в проект по созданию новых мест в дополнительном образовании.

В соответствии с типовой моделью результативность и методологическое обеспечение содержания могут быть достигнуты через перспективные практики, технологии и методы:

- индивидуализацию образовательного процесса;
- поддержку самостоятельных учебных усилий;
- интегративность контента;
- практикоориентированность (продуктовый результат);
- интенсивы;
- включение обучающихся в образовательный процесс в качестве помощников педагога;
- DIY-культуру («сделай это сам») [2].

Таким образом, педагог, проанализировав информацию об особенностях *Steam-технологии* и изучив принципы, методы и формы современного подхода к ДОД художественной направленности, сформулировал три главных принципа работы объединения «Дизайн и декор»: проектная деятельность, индивидуализация образовательного процесса и интегративность контента. Именно через объединение этих **технологий** произошло качественное изменение организации обучающего и воспитательного процесса в объединении.

Реализации проектной деятельности, обеспечению интегративности контента и созданию креативной среды помогло решение превратить кабинет в лабораторию для реализации DIY-проектов обучающихся. *Как показывает трехлетняя практика работы педагога, это особенно важно:*

- когда необходимо предложить идею проекта ребенку, у которого нет собственной идеи, но он пришел на занятие;
- ребенок не уверен в себе и боится сделать ошибку. Делая проект «не для себя», он от этого страха психологически извлекается;
- обучающийся не обладает достаточной целеустремленностью и усидчивостью, чтобы осуществить собственные долговременные проекты;
- таким образом обучающегося можно познакомить с новыми для него приемами и техниками работы.

Другой, очень важной точкой роста стал доступ к необходимым материалам и ресурсам для создания продукта / реализации проекта. Вместе с тем необходимо отметить, что правила пользования материалами и оборудованием вводить нужно, чтобы обеспечить сохранность имущества, научить ребят бережливому отношению к материалу и инструменту и т. д.

**Индивидуализация образовательного процесса в объединении реализуется:**

- через гибкое использование пространства и времени. Как правило, дети занимаются больше и чаще, чем это предусмотрено расписанием занятий объединения;

- нежесткое планирование обучения. В объединении нет проектов, посвященных ознакомлению с какой-то конкретной техникой, но все проекты объединяет общая тема. Например: Новый год, авторский календарь, поделка из природного материала и т. п. Это позволяет максимально индивидуализировать образовательный процесс, исходя из склонностей и возможностей ребенка, личных обстоятельств и т. д.

Ну и конечно, через такие формы и приемы обучения удастся создавать и поддерживать в объединении воспитывающую среду как совокупность окружающих ребенка обстоятельств, социально ценностных, влияющих на его личностное развитие и содействующих его вхождению в современную культуру. Отдельно хочется отметить, что педагогом были предприняты целенаправленные действия для формирования доброжелательных отношений внутри коллектива обучающихся. Так, ребята знают друг друга по имени, младшие обращаются за помощью к старшим, а старшие выступают как помощники педагога.

Подводя итоги, хочется отметить, что успехи ребят в конкурсном движении, их собственные проекты, которые становятся все сложнее в техническом плане, появление у обучающихся уверенности в своих силах – в этом цель и результат работы педагога дополнительного образования.

### **Библиографический список**

1. Морарь, Ю. Л. STEAM-метод как инновационная технология в образовательном процессе // Открытый урок. 1 сентября [сайт] / Режим доступа: <https://urok.1sept.ru/articles/690400> (дата обращения: 03.05.23).
2. Типовая модель создания новых мест для ДОД художественной направленности [Электронный ресурс] // Pandia.ru [сайт] / Режим доступа: <https://pandia.ru/text/86/007/54544.php> (дата обращения: 03.05.23).

## Сетевая форма реализации дополнительной общеобразовательной программы: опыт и перспективы использования

*Ерофеева Н.Ю., заведующий методическим  
отделом МОУ ДО ЦВР «Глория»,  
Тимофеева П.А., методист  
МОУ ДО ЦВР «Глория»*

Вопросы разработки и реализации сетевой формы образовательных программ актуализированы с 2012 года в нормативных документах:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 года № 678-р);

- Региональный проект «Успех каждого ребенка» (утвержден протоколом заседания регионального комитета от 14.12.2018 г. № 2018-2).

Реализация дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме является одним из современных трендов дополнительного образования и выделяется как одно из приоритетных направлений в «Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей» (от 3.09.2019 № 467).

В государственной нормативно-правовой базе прослеживается актуальность и глубокий потенциал технологии реализации программ в сетевой форме для более эффективного использования образовательных ресурсов, повышения доступности и качества дополнительного образования детей [1].

В связи с этим для обеспечения доступности дополнительного образования детей и привлечения новых ресурсов в МОУ ДО ЦВР «Глория» разработана и реализуется в сетевой форме дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Доброволец ЯРкультуры. PRO-музей».

Под сетевой формой реализации образовательных программ понимается организация образовательного процесса с привлечением ресурсов нескольких организаций [3]. Одним из важнейших этапов реализации образовательной программы в сетевой форме является этап планирования [2]. На данном этапе был определен партнер для реализации программы, распределены зоны ответственности. МОУ ДО ЦВР «Глория» выступает в качестве базовой организации, реализующей программу на базе ресурсов, предоставленных организацией-участником. Музей-заповедник Н.А. Некрасова «Карабиха» является организацией-участником, которая обеспечивает обучающимся возможность учебной практики в сфере культуры, а также предлагает следующие ресурсы: экспонаты музея, экспозиционное и выставочное пространство Большого дома, Восточного и Западного флигелей, Нижнего пейзажного и Верхнего регулярного парков, фонды музея, информационный потенциал и услуги квалифицированных специалистов музейного дела.

Говоря о реализации образовательных программ в сетевой форме, нельзя не обратить внимания и на возможные риски, одним из которых может быть пассивность субъектов сетевого взаимодействия. Для минимизации возможных негативных последствий необходимо оформление и закрепление правовых отношений сторон. Для этого составляется договор о сетевой форме реализации образовательной программы, в котором зафиксированы и распределены обязанности между организациями [4]:

***Базовая организация (МОУ ДО ЦВР «Глория»):***

- предоставляет музею-заповеднику Н.А. Некрасова «Карабиха» необходимые информационно-методические материалы по вопросам реализации программы;
- обеспечивает информационное сопровождение реализации программы;
- организует взаимодействие участников программы;

- разрабатывает дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу;
- формирует группы обучающихся;
- организует проезд обучающихся на территорию музея-заповедника Н.А. Некрасова «Карабиха».

***Организация-участник (Музей-заповедник Н.А. Некрасова «Карабиха»):***

- обеспечивает организационное сопровождение мероприятий программы в пределах своей компетенции;
- обеспечивает безопасные для обучающихся условия проведения мероприятий программы;
- участвует в организации информационно-методического сопровождения мероприятий программы;
- участвует в разработке мероприятий программы;
- предоставляет квалифицированных специалистов для проведения мероприятий программы.

Таким образом, удастся расширить возможности для обеспечения доступности и индивидуализации образовательного процесса, решая одну из основных актуальных задач дополнительного образования детей.

Также на этапе планирования, в процессе разработки содержания программы, крайне важно определить интересы и актуальные потребности обучающихся, желаемые образовательные результаты реализации программы. Центр «Глория» имеет значительный и успешный опыт в реализации программ социально-гуманитарной направленности в сфере волонтерства. Как правило, данная образовательная сфера в связи со своей практической и профессиональной ориентированностью является актуальной для старшеклассников [7].

Понятие «волонтерство», или «добровольчество», используется для обозначения добровольного бескорыстного труда, направленного на достижение социально значимых целей [6]. Сегодня волонтерство становится активным и заметным явлением общественной жизни и рассматривается как одно из приоритетных направлений государственной образовательной политики. С 2019 года в Российской Федерации одним из актуальных направлений волонтерства стало культурное волонтерство, которое реализует социально значимую деятельность по сохранению и актуализации культурно-исторического наследия нашей страны. Организации культуры, прежде всего музеи, активно принимают помощь добровольцев. Особенно остро стоит вопрос о развитии добровольчества в культуре в Ярославской области. Ведь Ярославская область является одним из крупнейших музейных центров России.

*Основными направлениями волонтерства в сфере культуры являются:*

- поддержка деятельности организаций культуры;
- содействие в организации и проведении массовых мероприятий в сфере культуры;
- участие в осуществлении работ по сохранению объектов культурного наследия (памятников истории и культуры);
- вовлечение деятелей культуры и искусства в добровольческую (волонтерскую) деятельность.

Целью дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Доброволец ЯРкультуры. PRO-музей» является формирование и активизация универсальных метапредметных компетенций в процессе волонтерской деятельности в сфере культуры при поддержке музея-заповедника Н.А. Некрасова «Карабиха». Метапредметные компетенции обучающихся относятся к функциональной грамотности и позволяют обучающимся применять предметные знания на практике. Среди таких компетенций в данной программе задействованы следующие: ценностно-смысловые компетенции, коммуникативные и организаторские навыки, самостоятельность, умение работать в команде, работать с информацией, творческое мышление и другие.

Помимо развития функциональной грамотности, данная программа позволяет проводить с обучающимися профориентационную работу в сфере культуры через волонтерскую деятельность, что является одним из приоритетных направлений, обозначенных в Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.

В ходе реализации программы обучающиеся знакомятся с понятием культурного волонтерства и с организацией деятельности в сфере культуры в целом и применяют полученные знания в учебной практике на базе музея-заповедника Н.А. Некрасова «Карабиха». Знакомятся со структурными отделами и видами деятельности музея-заповедника, такими как:

- экспозиционно-выставочный отдел;
- отдел садов и парков;
- отдел экскурсий и массовых мероприятий;
- фондовый отдел.

В конце программы обучающиеся в микрогруппах готовят планы волонтерских мероприятий для реализации на базе музея-заповедника Н.А. Некрасова «Карабиха», что в дальнейшем дает возможность создания индивидуального образовательного маршрута. Отработанные часы учебной практики заносятся в электронную волонтерскую книжку – это делает программу более востребованной и актуальной для обучающихся.

Таким образом, при освоении дополнительной общеобразовательной программы «Доброволец ЯРкультуры. PRO-музей» старшеклассники получают совершенно новый опыт взаимодействия, который крайне актуален в их возрасте и в условиях скорого профессионального самоопределения.

Реализация образовательных программ в сетевой форме – это современная технология организации образовательного процесса, которая позволяет решать задачи дополнительного образования на качественно новом уровне. Программы в сетевой форме реализации дают возможность выстраивания системы тесного сотрудничества с учреждениями культуры, спорта, сферы экономики и другими образовательными организациями [3]. Благодаря сетевому взаимодействию появляется возможность обеспечить образовательный процесс новыми ресурсами, при этом не только материальными, но и кадровыми. Через сетевое взаимодействие достигается общий результат, но при этом каждый участник также достигнет своего индивидуального результата [5].

Объединение ресурсов Центра и Музея позволили обучающимся в полной мере удовлетворить свои образовательные потребности, определиться с выбором будущей профессии, а педагогам – наиболее эффективно, качественно и интересно реализовать дополнительную общеобразовательную программу «Доброволец ЯРкультуры. PRO-музей». В перспективе дополнительная общеобразовательная программа «Доброволец ЯРкультуры. PRO-музей» выступит в качестве основы для разработки сетевых образовательных программ.

### **Библиографический список**

1. Буйлова, Н. Л., Павлов, А. В. О методических аспектах разработки сетевых дополнительных общеразвивающих программ // Про ДОД Информационно методический журнал. – 2022. – № 2. – С. 6–18.
2. Буйлова, Н. Л., Павлов, А. В. Проблемы использования сетевой формы реализации дополнительных общеобразовательных программ // Про ДОД Информационно методический журнал. – 2022. – № 1. – С. 17–30.
3. Грекова, М. А. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме: методические рекомендации / М. А. Грекова. – Электрон. текстовые дан. (689 Kb). – Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2022. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/rmc-dop/2022/2022-10-14/Grekova\\_Razrabotka\\_dopprogramm.pdf](http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/rmc-dop/2022/2022-10-14/Grekova_Razrabotka_dopprogramm.pdf) (дата обращения: 19.05.2023).

4. Приказ Минобрнауки России № 882, Минпросвещения России № 391 от 05.08.2020 (ред. от 21.02.2022) «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ».
5. Репина, А. В., Корнев, А. В. Методические рекомендации по реализации дополнительных образовательных программ в сетевой форме [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/RMCentr/metodicheskie\\_rekomendacii\\_setevaja\\_forma\\_vzaimodeistvija.pdf](http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/RMCentr/metodicheskie_rekomendacii_setevaja_forma_vzaimodeistvija.pdf) (дата обращения: 19.05.2023).
6. Сборник волонтерских практик в сфере культуры: методические рекомендации / сост. Н. И. Горлова, Д. Т. Маковецкая, – М., 2019. – 120 с.
7. Создание условий для развития добровольческой деятельности в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: методические рекомендации / сост.: Е. А. Горюшина, А. Б. Разумова. — Электрон. текстовые дан. — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2017. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/k\\_dop\\_i\\_neform/2017/Dobrovolch-dejatelnost.pdf](http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/k_dop_i_neform/2017/Dobrovolch-dejatelnost.pdf) (дата обращения: 19.05.2023).



## **Развитие межполушарного взаимодействия как одно из средств формирования творческих способностей детей старшего дошкольного возраста**

*Румянцева Н.С., педагог дополнительного образования МОУ ДО ЦДТ «Юность»*

Развитие межполушарного взаимодействия очень важно, поскольку взаимосвязанная работа двух полушарий обеспечивает нормальную работу всех процессов, происходящих в головном мозге.

Автор статьи несколько лет работает в системе дополнительного образования детей по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам социально-гуманитарной направленности с детьми дошкольного возраста.

Актуальность данного исследования заключается в том, что в условиях подготовки детей дошкольного возраста к школе родителям и педагогам образовательных учреждений очень важно научить детей правильно обрабатывать информацию, полученную от органов чувств, развивать творческие способности, уверенность в себе и своих силах.

Практическая значимость статьи состоит в том, что результаты представленной в ней деятельности были апробированы на муниципальном уровне в рамках Педагогического марафона, а также представлены в сети Интернет. Кроме того, педагоги и родители смогут использовать материалы данной статьи в своей деятельности – не только в учебной, но и в повседневной.

Цель данной статьи заключается в рассмотрении опыта того, как, развивая межполушарное взаимодействие, можно формировать творческие способности детей старшего дошкольного возраста на примере деятельности студии развития дошкольников (далее – СРД) «Родничок».

В задачи исследования автор статьи вкладывает следующее: дать оценку литературе по теме статьи, описать некоторые упражнения в контексте применения темы статьи, осветить методический контекст темы.

Нормативно-правовая основа написания статьи складывается из следующих документов: Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р) [1], Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р.) [6], Устава МОУ ДО ЦДТ «Юность», КДООП СРД «Родничок» [3].

Все эти документы указывают на то, что необходимо разрабатывать программы, обеспечивающие формирование эмоционального и физического развития ребенка, создавать контекст психологического развития личности ребенка. В данных документах развитие творческой личности стоит на одном из первых мест. Реализация КДООП СРД «Родничок» как раз отвечает этим задачам.

Теме межполушарного развития, в том числе у детей старшего дошкольного возраста, посвящен ряд современных исследований [2, 4, 5].

Межполушарное взаимодействие – это особый механизм объединения левого полушария и правого полушария в единую интегративную, целостно работающую систему, формирующийся под влиянием как генетических, так и средовых факторов.

Если межполушарное взаимодействие не сформировано, то происходит неправильная обработка информации, у ребенка возникают сложности в обучении (проблемы в устной речи, запоминании, письменном и устном счете, а также в восприятии учебной информации в целом).

К признакам нарушения межполушарного взаимодействия относятся, например, зеркальное написание букв, инфантильность, скованность движений, низкая мотивация в учебе и т. д.

Творческие способности человека – это возможность принимать творческие решения, понимать, принимать и создавать принципиально новые идеи. На бытовательском уровне можно сказать, что творческие способности – это умение креативно подходить к решению задач, «смекалка».

Опыт работы автора статьи по работе в рамках темы подробно представлен в таблице 1.

Таблица 1.

**Упражнения по формированию творческих способностей у детей старшего дошкольного возраста с помощью развития межполушарного взаимодействия**

Название упражнения	Способ выполнения
«Лезгинка»	Левая рука сложена в кулак, большой палец в сторону (кулак расположен пальцами к себе). Правая рука в горизонтальном положении прикасается к мизинцу левой руки. Далее меняем руки (6–8 повторений)
«Колечко»	Поочередное перебирание пальцев большого и указательного, затем большого и среднего и т. д. Сначала отдельно на обеих руках, затем одновременно
«Ухо – нос»	Левой рукой взяться за кончик носа, правой за противоположное ухо. Одновременно отпустить, хлопнуть в ладоши и взяться наоборот, чем быстрее скорость, тем лучше результат (6–8 повторений)
«Перекрестные движения»	Выполняются одновременные перекрёстные движения. Например, поднять левую ногу вверх и дотронуться до неё правой рукой
Упражнения на сочетание музыки, движения, слова	Одновременное проговаривание слов и выполнение соответствующих движений отлично развивают взаимодействие левого и правого полушария и ещё способствуют развитию речи
Игра для развития «Бильбоке»	В процессе игры шарик подбрасывается и ловится на острие палочки или в чашечку. Побеждает тот, кто сможет поймать шарик наибольшее количество раз подряд

Кроме того, автором широко используется балансировочная доска. Деятельность заключается в том, что необходимо удержать равновесие, стоя на балансире. После освоения этого навыка добавляются наклоны головы или корпуса – это усложняет задачу: нужно не только поймать равновесие, но и поработать в нем. Развивать творческие способности можно, изображая, например, какую-то фигуру. Балансир автор статьи использует с лабиринтом, тем самым проводя творческое решение задачи.

Важны в работе автора статьи и упражнения с прописями: детям дается задание рисовать правой и левой рукой, включая воображение.

Работа по этой теме проводится преимущественно на учебном занятии, то есть в рамках учебного процесса, в результате применения самой распространенной формы его организации. Этой работе может посвящаться как целое занятие, так и его часть, например физкультминутка. Подобная деятельность автором статьи часто организуется и на переменах.

Для развития межполушарного взаимодействия активно привлекаются родители, например, для изготовления некоторых приборов для упражнений (бильбоке).

Все формы работы и методы обучения, применяемые автором статьи для развития межполушарного взаимодействия, методически выверены и соответствуют возрасту обучающихся.

Используются групповые (главным образом) и индивидуальные формы работы.

В качестве основных методов обучения выбраны прежде всего такие: методы обучения по источнику знания (словесные методы обучения: объяснение, рассказ: педагог объясняет и затем показывает, как выполнить упражнение, рассказывает о пользе и о целях применения упражнения); наглядные методы обучения (демонстрация плакатов, слайдов, картинок); методы обучения по характеру познавательной деятельности (в основном объяснительно-иллюстративный метод: педагог показывает упражнение – дети повторяют).

Также используется частично-поисковый метод. Педагог показывает и рассказывает, как сделать задание, упражнение, – дети самостоятельно ищут путь решения.

Важным методом является игровой метод (с бутылочкой, бильбоке и т. д.).

Средствами обучения часто выступают технические средства обучения: педагог демонстрирует упражнения с помощью монитора ПК, используя также музыкальное сопровождение через колонки, подключенные к ПК.

Результаты деятельности по развитию межполушарного взаимодействия автор статьи оценивал с помощью метода наблюдения.

Эти результаты указывают на следующее: использование на занятиях упражнений на развитие межполушарного взаимодействия не только решает образовательные задачи (красивое письмо, правильность осанки, интерес к процессу обучения), но и формирует творческие способности личности обучающегося (принимает творческие решения, понимает прочитанное, не боится предлагать новые идеи, уверенно выполняет задания, не боится публичных выступлений и обсуждений его работы).

## Библиографический список

1. Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г № 678-р). – URL: <http://government.ru/docs/all/140314/> (дата обращения: 30.03.2023).
2. Ковязина, М. С. Пространственные представления и межполушарное взаимодействие у младших школьников. / М. С. Ковязина, Е. Ю. Балашова // Вопросы психологии. – 2009. – № 5. – С. 40–53.
3. КДООП «Родничок». – URL: [https://yar.pfdo.ru /app/the-navigator /program/210154?backRouteName=navigator&search={\"organization\": {\"id\":3770,\"name\": \"%D0%9C%D0%9E%D0%A3%20%D0%94%D0%9E%20%D0%A6%D0%94%D0%A2%20%5C\" %D0%AE%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%5C\" \"%7D, \"direction\\_id\":%5B5\]}](https://yar.pfdo.ru /app/the-navigator /program/210154?backRouteName=navigator&search={\) (дата обращения: 30.04.2023).
4. Кузнецова, Д. А. Непроизвольное запоминание и межполушарное взаимодействие. / Д. А. Кузнецова, М. С. Ковязина // Вопросы психологии. – 2012. – № 2. – С. 142–152.
5. Лохов, М. И. Межполушарное взаимодействие и речевые расстройства / М. И. Лохов, Ю. А. Фесенко // Дефектология. – 2018. – № 5. – С. 58–66.
6. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf> (дата обращения: 30.03.2023).

## Системный подход к организации обучения педагогов с целью развития ИКТ-компетенций

Халилова Н.Ю.,  
методист МОУ ДО ЦДТ «Юность»

Развитие ИКТ-компетенций педагогов является одной из актуальных задач методической службы образовательной организации в период продолжающейся «цифровой» трансформации системы образования. Главное в этом процессе – это не создание компьютерных классов и подключение к сети Интернет, а формирование и распространение новых моделей работы образовательных организаций с использованием цифровых сервисов, платформ и ресурсов [6].

Так, среди задач «Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г.» [1] обозначены:

- содействие в разработке и внедрении современных учебно-методических комплексов, в том числе цифровых, по всем направлениям ДО;
- создание условий для использования в системе дополнительного образования детей цифровых сервисов и контента для образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, цифровых инструментов управления, в том числе оснащение организаций.

Поэтому обучение педагогов с целью развития ИКТ-компетенций должно строиться на регулярной и системной основе, только тогда оно может привести к устойчивым и долговременным результатам.

В статье будет представлен опыт системного подхода к организации обучения педагогов, описаны компоненты разработанной педагогической системы и обозначены понятия *системный подход*, *педагогическая система*.

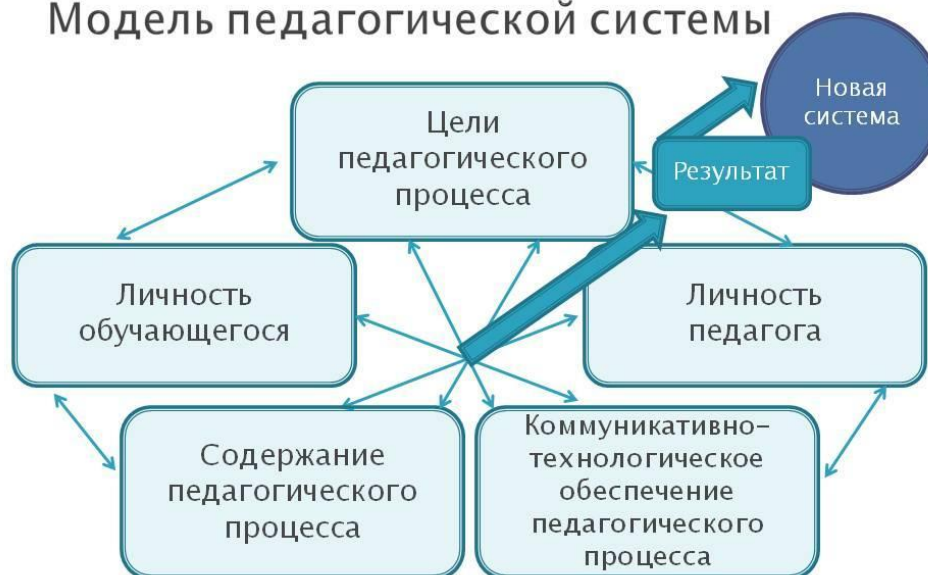
Самые популярные определения системного подхода включают в себя два основополагающих компонента: элементы системы и динамические связи между ними. Система – это совокупность взаимосвязанных, относительно самостоятельных элементов, имеющая выход (цель), вход (ресурсы), связь с внешней средой, обратную связь. Компоненты системы всегда рассматриваются не изолированно, а во взаимосвязи, в развитии, в движении.

Под *педагогической системой* мы понимаем совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного педагогического влияния на формирование личности с заданными качествами. В качестве основных элементов здесь будут выступать – педагогическое воздействие, его средства и методы, а к динамическим компонентам можно отнести триаду «теория, практика и эксперимент», которая показывает движение от теории к практике. «Системный подход требует реализации и принципа единства педагогической теории, эксперимента и практики... Практика становится и источником новых фундаментальных проблем образования» [5].

В качестве практической модели для планирования обучения и разработки образовательных мероприятий автором была использована педагогическая система Н.В. Кузьминой [2] (рисунок 1).

## Модель педагогической системы по Н.В. Кузьминой

### Модель педагогической системы



Н.В. Кузьмина разводит понятия структурных и функциональных компонентов: «Структурные компоненты – это основные базовые характеристики педагогических систем, совокупность которых, собственно, образует эти системы, во-первых, и отличает от всех других (не педагогических) систем, во-вторых. К ним принадлежат цели, учебная информация (содержание), средства педагогической коммуникации, педагоги и ученики. Названные компоненты необходимы и достаточны для создания педагогической системы. При исключении любого из них – нет системы» [2, с. 15].

Также Н.В. Кузьмина выделяет пять основных функциональных компонентов, обеспечивающих устойчивость и развитие педагогической системы: гностический (познавательный), проектировочный, конструктивный, коммуникативный, организаторский.

Таким образом, при планировании и разработке образовательных мероприятий автором были выделены следующие структурные компоненты педагогической системы, направленной на повышение ИКТ-компетенций педагогов Центра (таблица 1).

Таблица 1.

### Структурные компоненты педагогической системы

	Структурные компоненты	Структурные компоненты педагогической системы, направленной на повышение ИКТ-компетенций педагогов Центра
1.	Цели	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знакомство с ИКТ-сервисами и ресурсами.</li> <li>• Апробация ИКТ-сервисов и ресурсов.</li> <li>• Самостоятельное использование ИКТ-сервисов и ресурсов в своей педагогической практике.</li> <li>• Использование ИКТ-сервисов и ресурсов с опорой на педагогические технологии</li> </ul>
2.	Содержание педагогического процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ИКТ-сервисы дистанционной коммуникации.</li> <li>• ИКТ-сервисы дистанционной работы в команде.</li> <li>• ИКТ-сервисы для создания дидактических материалов.</li> <li>• Образовательные технологии эффективной организации учебного процесса и активизации деятельности.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ИКТ-ресурсы для создания дистанционных программ на основе образовательных технологий</li> </ul>
3.	Коммуникативно-технологическое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Очные семинары.</li> <li>• Дистанционные семинары (вебинары).</li> <li>• Заочные семинары.</li> <li>• Элементы электронного обучения.</li> <li>• Организация для педагогов конкурсов и викторин.</li> <li>• Мероприятия по распространению опыта.</li> <li>• Обратная связь на мероприятиях.</li> <li>• Индивидуальные консультации.</li> <li>• Индивидуальное обучение</li> </ul>
4.	Перспективное планирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гибкое планирование мероприятий для демонстрации педагогами ИКТ-компетенций.</li> <li>• Планирование регулярных мероприятий по развитию ИКТ-компетенций</li> </ul>

***В рамках этой системы в Центре было реализовано два цикла образовательных мероприятий для педагогов.***

*Цикл практико-ориентированных семинаров для педагогов «Онлайн-сервисы для образовательной практики», 2020/2021 учебный год*

Цель – создать условия для изучения и апробации педагогами онлайн-сервисов, предназначенных для обогащения образовательной практики интерактивно-дистанционными формами работы.

Задачи – знакомство с онлайн-сервисами и апробация:

- сервисов дистанционной коммуникации;
- приложений для создания викторин, анкет и тестов;
- сервиса для создания игровых дидактических материалов;
- сервиса для организации дистанционной работы в команде.

Образовательные мероприятия этого цикла:

1. Очные семинары:

- Работа в системе видеоконференций ZOOM;
- Сервисы для создания электронных дидактических материалов: «Kahoot», «LearningApps», «Padlet».

2. Заочные семинары:

- Организация видеотрансляций в социальной сети «ВКонтакте», программа «OBS»;
- Создание тестов и анкет с помощью приложения «Google Формы».

3. Конкурсы:

- Методический конкурс «Мониторинг по итогам освоения ДООП» (очный этап с использованием средств ИКТ);
- Методическая электронная викторина для педагогических работников по работе в системе ПФДО.

4. Элементы электронного обучения:

- Обучающие материалы по темам очных и заочных семинаров представлены на страницах официального сайта Центра и электронной доски «Padlet» [3].

*Цикл практико-ориентированных семинаров «Педагогические технологии и онлайн-ресурсы для их реализации», 2021/2022 учебный год*

Цель – актуализировать знания об используемых педагогических технологиях и познакомить с возможностью их реализации средствами ИКТ в дистанционных формах работы.

Задачи:

- актуализировать знания об образовательных технологиях эффективной организации учебного процесса;
- познакомить с ИКТ-ресурсами для работы по технологиям эффективной организации учебного процесса и создать условия для их апробации;
- актуализировать знания об образовательных технологиях активизации деятельности обучающихся;
- познакомить с ИКТ-ресурсами для работы по технологиям активизации деятельности обучающихся и создать условия для их апробации.

Образовательные мероприятия этого цикла:

1. Очные семинары:

- Образовательные технологии эффективной организации учебного процесса: технологии дифференцированного обучения, уровневая, модульно-блочная;
- Образовательные технологии активизации деятельности обучающихся: игровые, проблемные, проектные. ИКТ-ресурсы для их реализации: сервисы Flippity, Wordwall, Wooclap.

2. Дистанционные семинары:

- ИКТ-ресурсы для создания дистанционных программ с технологиями эффективной организации учебного процесса. Образовательные платформы Eduardo, Stepik, Google Класс [4].

3. Конкурсы:

- Открытый конкурс методических материалов, номинация «Электронный демонстрационный материал».

4. Представление опыта:

- Семинар «Онлайн-сервисы как средство повышения эффективности воспитательной работы» (организован и проведен Центром для педагогов города в рамках Городской панорамы педагогического опыта).

Среди полученных результатов можно выделить результаты на уровне разработки учебно-методических материалов, на уровне развития компетенций педагогов, на уровне имиджа учреждения в целом:

- 7 семинаров (очная, заочная, дистанционная формы), в среднем по 7–8 участников;
- 18 консультаций по вопросам использования ИКТ, 3 педагога с индивидуальной формой обучения;
- 3 конкурса с возможностью демонстрации педагогами своих ИКТ-компетенций;
- 15 уникальных посетителей страницы сайта с электронными обучающими материалами за год;
- 6 педагогов стали использовать предложенные ИКТ-сервисы для создания собственных образовательных продуктов после первого цикла семинаров;
- 7 конкурсных работ подано в номинацию «Электронный демонстрационный материал» открытого конкурса методических материалов;
- 4 педагога представили свой опыт для более 30 участников семинара «Онлайн-сервисы как средство повышения эффективности воспитательной работы».

Подводя итоги, хочется отметить несомненную ценность использования системного подхода для организации образовательных мероприятий. Он позволяет использовать более широкий спектр инструментов и форм работы и более широкий временной диапазон для решения поставленных задач. И, конечно, он позволяет создавать опыт практического применения знаний, что особенно важно для формирования ИКТ-навыков, ведь, по словам Герберта Спенсера, английского философа XIX века, «великая ценность образования – это не знания, а действия».

## Библиографический список

1. Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации: Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р // Правительство РФ: [сайт]. – URL: <http://government.ru/docs/all/140314/> (дата обращения: 15.01.2023).
2. Исследования гуманитарных систем. Вып. 1. Теория педагогической системы Н. В. Кузьминой: генезис и следствия / Под ред. В. П. Бедерхановой, сост. А. А. Остапенко. – Краснодар: Парабеллум, 2013. – 90 с.
3. Онлайн-сервисы для образования // Электронная доска «Padlet»: [электронный ресурс]. – URL: <https://padlet.com/gorodraskraska/mcx3rwgajue2khxa> (дата обращения: 15.01.2023).
4. Панюкова, С. В. Цифровые инструменты и сервисы в работе педагога. Учебно-методическое пособие. – М.: Изд-во «Про-Пресс», 2020. – 33 с.
5. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов / Под ред. В. А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
6. Современные образовательные технологии в рамках реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда»: Учебно-методическое пособие / Н. Ю. Блохина, Г. А. Кобелева. – Киров: КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2020. – 70 с.



## **Организация работы с детьми, имеющими ОВЗ, при реализации дополнительной адаптированной программы «Школа барабанов»**

*Щербинин А.Е.,  
педагог дополнительного образования  
МОУ ЦДТ «Горизонт»*

В Концепции дополнительного образования детей большое внимание уделяется созданию условий для самореализации и развития талантов детей, обновлению содержания и методов обучения при реализации дополнительных общеобразовательных программ на основе комплексного анализа доступности услуг в субъектах Российской Федерации, интересов и потребностей различных категорий детей (в том числе детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья) [1].

В основе мастер-класса лежал практический опыт педагога дополнительного образования Щербинина А.Е. по реализации программы «Школа барабанов». Это программа художественно-эстетической направленности, она адаптирована для детей с ограниченными возможностями здоровья, используется в работе с учащимися, имеющими общую задержку развития, интеллектуальную недостаточность, расстройства аутистического спектра. Возраст обучающихся – от 10 до 18 лет.

Основные средства воспитания: музыка и коллектив. С одной стороны, развиваются музыкальные способности, с другой – создаются условия для выработки у ребенка внимания и усидчивости, дисциплины, чувства ответственности и целеустремленности, серьезного отношения к порученному делу, определенных норм поведения, общения с товарищами, уважительного отношения к труду. Программа позволяет детям с ОВЗ проявить свои индивидуальные качества, учиться подчинять свои действия общим задачам и требованиям.

***В работе с особенными детьми педагогу необходимо обеспечить следующие условия:***

- принятие и учет различий, индивидуального своеобразия учащихся;
- создание ситуации успеха для всех учеников;
- баланс коллективного и индивидуального в учебно-воспитательном процессе;
- компромисс между общим и специальным в обучении;
- создание и поддержание атмосферы принятия, толерантности, сотрудничества в группе.

Чётко построенная структура работы позволяет педагогическому процессу проходить ясно, определённо и эффективно [2]. Очень часто случается так, что присутствие в классе детей с различными особенностями чрезвычайно затрудняет работу педагога в группе. Кабинет, в котором проводятся занятия, должен быть достаточно просторным, таким, чтобы ребёнок мог свободно передвигаться по нему. Необходимо учитывать индивидуальные особенности детей: например, детей с нарушением поведения лучше всего сажать в той части кабинета, где мало предметов, отвлекающих внимание.

***В своей работе я руководствуюсь некоторыми принципами:***

1. Принцип педагогического оптимизма: учиться могут все дети.
2. Принцип ранней педагогической помощи: чем раньше мы начинаем заниматься с детьми, тем эффективнее работа.
3. Принцип коррекционно-компенсирующей направленности образования: в работе я опираюсь на здоровые силы обучающегося.
4. Принцип деятельностного подхода в обучении и воспитании: на наших занятиях мало теории, основная часть – игра на музыкальных инструментах.
5. Принцип дифференцированного и индивидуального подхода. Дифференцированный подход к детям и подросткам с особыми образовательными потребностями в условиях коллективного учебного процесса обусловлен наличием

вариативных типологических особенностей даже в рамках одной категории нарушений. Индивидуальный подход является конкретизацией дифференцированного подхода. Он направлен на создание благоприятных условий обучения, учитывающих как индивидуальные особенности каждого ребенка, так и его специфические особенности, свойственные детям с данной категорией нарушения развития.

6. Принцип необходимости специального педагогического руководства. От педагога требуется постоянное и терпеливое руководство группой и каждым ребёнком [3].

**Основное условие реализации программы** – создание благоприятной психологической атмосферы на занятиях, что способствует эмоциональному благополучию детей и стимулирует мотивацию к занятиям.

Реализацией данной программы должны заниматься педагоги, мотивированные на плодотворную работу, поскольку дети, имеющие особенности в развитии или поведении, все чаще обучаются в общих классах в связи с введением инклюзивного образования. Имеет смысл педагогам объединиться в рабочие группы для поиска совместных решений в организации процесса обучения, поскольку общие проблемы и совместные поиски решения помогают педагогам чувствовать и свою значимость, и поддержку профессионального сообщества.

### **Библиографический список**

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года.
2. Музыкальное воспитание детей с проблемами в развитии / Под ред. Е. А. Медведевой. – М.: Издательский центр «Академия», 2002.
3. Ритм и музыка: как занятия по игре на барабанах помогают детям развиваться. – URL: <https://dzen.ru/a/ZCFaOYv-zg1CLO4G> (дата обращения: 05.04.2023).
4. Уроки музыки. Система обучения К. Орфа. – М.: ООО «Фирма «Издательство АСТ», ООО «Издательство «Астрель», 2000.

## Методика проведения занятия с использованием нетрадиционной техники исполнения графического рисунка

*Яковлева Т.Б., педагог дополнительного образования МОУ ДО «Дом детского творчества Фрунзенского района»*

«Если вы одаренный человек, это не значит, что вы что-то получили. Это значит, что вы можете что-то отдать» – так считает Карл Густав Юнг [3]. Многие педагоги согласны отдавать своё умение, знание, желание научить и, конечно же, любовь к своему делу.

Одновременно с этим они сталкиваются с проблемами, связанными со спецификой учреждения дополнительного образования: во-первых, группы в изостудии разновозрастные (от 7 до 16 лет); во-вторых, дети приходят с разными образовательными потребностями, базовыми знаниями и умениями; в-третьих, традиционный подход к преподаванию изобразительного творчества не подходит, так как не даёт эффективного взаимодействия участников образовательного процесса, да и, откровенно говоря, иногда дублирует школьную программу.

Исходя из вышеизложенного, необходимо предпринять ряд шагов, которые позволят повысить эффективность обучения. Рассмотрим далее эти шаги.

**Цель занятия** – познакомить педагогов с моделью проведения занятия по овладению нетрадиционной техникой исполнения рисунка.

### **Задачи:**

- нарисовать в нетрадиционной технике (кассетой из-под яиц) ветку сакуры;
- обучить различным способам работы печатками;
- экспериментировать в создании оттенков лепестков, бутонов, листьев.

### **Использование современных образовательных технологий как форма эффективного сопровождения участников образовательного процесса**

#### *Шаг первый. Формирование групп*

Группы сформировать необходимо соответственно возрастным и психологическим особенностям детей. Так, в изостудии «Радужка» были набраны группы дошкольников 4–6 лет. Дополнительная образовательная общеразвивающая программа для них характеризуется как базовый элемент системы дополнительного образования. Группы школьников 7–15 лет – углубленный уровень.

#### *Шаг второй. Выбор направления деятельности*

Для изостудии «Радужка» оптимальным направлением художественного развития детей было выбрано знакомство с нетрадиционными техниками рисования.

Почему выбор пал на нетрадиционные техники исполнения творческих работ? Ответ прост, как и сами техники. Они доступны любым детям, любого возраста и не требуют обязательной подготовки, особых базовых знаний. Они доступны всем, в том числе детям с особыми образовательными потребностями.

Такие техники не требуют особых материальных затрат, так как в роли художественных материалов могут выступать обычные предметы: свечка, срез картофеля, трубочка для сока, кассета из-под яиц. Выбор техники иногда сопровождается вопросом: «Отгадайте, чем нарисован данный рисунок?»

Следующий, второй шаг: для участников образовательного процесса были выбраны наиболее продуктивные модели и технологии [2]:

1. Погружение в предметную сферу.
2. Обогащение познавательной сферы.
3. Ускорение образовательного процесса.
4. Проблематизация процесса обучения.
5. Коллективное взаимодействие.

Остановимся подробнее на четвертой и пятой модели.

*Проблематизация процесса обучения*

Цель: создать условия для оригинальных интерпретаций изучаемого предмета, активизировать проблемно-поисковую деятельность.

Результат: увеличение интенсивности творческой мыслительной деятельности всех участников образовательного процесса, умение работать в экспериментальном режиме, запуск механизма изобретательности.

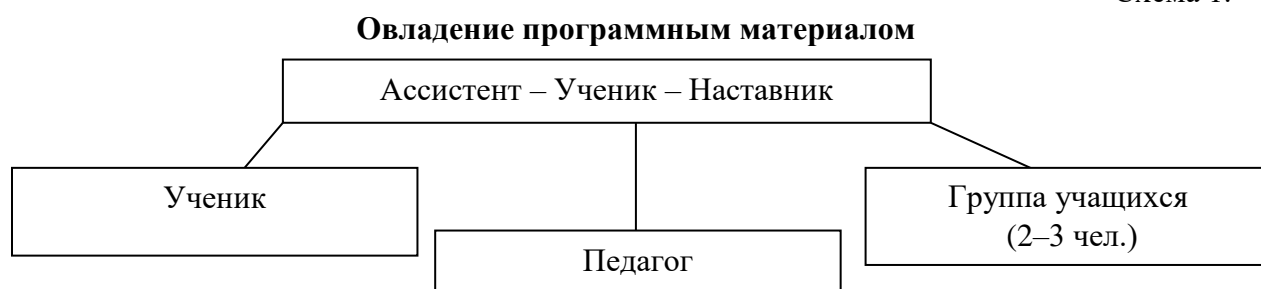
*Коллективное взаимодействие*

Цель:

1. Создание условий для неформального делового общения между членами коллектива в форме взаимообучения (наставничество и ассистирование).

Результат: овладение программным материалом или его частью (схема 1):

Схема 1.



2. Формирование коммуникативных навыков, педагогических способностей, самоорганизованности, ответственности, культуры общения, толерантности и уважения к труду педагога.

Говоря о технологиях и моделях эффективного сопровождения участников образовательных отношений, необходимо отметить, что функциональная грамотность не возникает сама, из ниоткуда. Поэтому сейчас, в постоянно меняющемся мире, когда клиповое сознание захватило детские умы, следует ориентироваться на слова Виктора Петровича Голованова, доктора педагогических наук, профессора, заслуженного учителя Российской Федерации: «Хочешь быть умным, образованным и счастливым, учись самостоятельно и постоянно» [1].

В следующем разделе в рамках темы «Функциональная грамотность: модели эффективного сопровождения участников образовательных отношений» разберем на практике мастер-класс «Нетрадиционные техники. "Цветущая сакура"» для педагогов дополнительного образования (таблица 1).

Таблица 1.

**План мастер-класса**

Наименование	Время (мин)
Вступление. Сообщение темы занятия	5
Вводная часть. Цели и задачи	1
Основная часть. Создание рисунка	25
Заключение. Подведение итогов	4
Прения	5
Итого	40

*Материально-техническое обеспечение мастер-класса:* наглядный материал (рисунки детей), ветка сакуры (искусственная), раздаточный материал и инструменты.

*Художественные материалы:* акварельные листы А3, простой карандаш, ластик, мелки восковые, масляные коричневого и зелёного цвета, гуашь (белая, рубиновая, розовая,

желтая), палитры, кисти № 3 и № 4, стеки, баночки для воды, ватные палочки, пластилин, салфетки.

Занятие рассчитано на 25 минут, \* отмечены задания с участием ассистентов педагога.

*Содержание:*

1. Составление алгоритма (2 мин). \*
2. набросок ветки и стебельков (1 мин).
3. Детализация ветки, соцветий (2 мин).
4. Подготовка кассетных фрагментов (2 мин). \*
5. Смешивание оттенков розового цвета (3 мин). \*
6. Работа печатками (10 мин).
7. Детализация веточек, стебельков, листьев (5 мин).

*Ход занятия:*

Алгоритм выполнения рисунка написан на листах (под номерами указан порядок действий) (таблица 2).

Задание: расположить в нужном порядке (контроль за правильностью осуществляет ассистент).

Таблица 2.

№ 1. набросок ветки (простой карандаш)	№ 4. Смешивание оттенков розового цвета
№ 2. Мелкими обвести ветки, стебельки, соцветия	№ 5. Выполнение (печать кассетой) бутонов и цветов
№ 3. Разрезать кассеты на фрагменты (педагог)	№ 6. Рисование ватными палочками тычинок
	№ 7. Детализация

*Вопросы и задания к пунктам алгоритма:*

№ 4 \*

1. Как получить оттенок розового цвета?
2. Какой цвет класть на палитру первым?

№ 5 \*

1. Отгадать пантомимическую шараду (могут выполнять ассистенты).  
Изображается фрагментом кассеты или без нее.

А – прокручивание,

Б – покачивание,

В – примакивание.

№ 5

2. Каким нетрадиционным способом можно выполнить бутоны (кроме кисти).  
Можно предложить на выбор: губку или пластилины.

*Заключение и подведение итогов:*

1. Голосуем ладошками (нарисованными) за понравившиеся рисунки.
2. Обсуждение удачно выполненных работ. Словесное поощрение.

## **Библиографический список**

1. Актуальные проблемы самоорганизации детей и взрослых в профессионально-педагогической деятельности педагога дополнительного образования: материалы Брудновских педагогических чтений в Москве 28 марта 2014 г. // под науч. ред. В. П. Голованова и Т. Н. Гузиной – М., Киров: ООО «Радуга-ПРЕСС», 2014. – 234 с.
2. Современные педагогические технологии: эффективность использования в педагогическом процессе (материалы конференции в рамках акции «Педагогический марафон – 2015» / под ред. Бобровницкой В. Ю. – Ярославль: ООО «Комета», 2015. – 50 с.
3. Цитатник Юнга. Изречения, максимы, афоризмы. Серия: Цитаты Великих. Тигран Мариносян / под ред. Клюшиной Ю. Д. – Издательство «Эксмо», 2022. – 320 с.

## Современные формы, методы и технологии в наставничестве

*Артемяева И.В., заместитель директора по УВР  
МОУ ДО Центр «Истоки»*

Изменения, происходящие сегодня в системе образования, ставят перед учреждениями дополнительного образования новые задачи. Федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. А это невозможно без совершенствования профессионального мастерства педагогов. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – характеристики деятельности успешного в профессии педагога. Поэтому сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала. Особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в дополнительном образовании. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей.

Одним из эффективных способов передачи знаний и навыков молодым педагогам является наставничество [3]. Необходимость обратиться к наставничеству появилась, когда в коллектив пришли педагоги, которые нуждались в практической и теоретической помощи опытных коллег. Перед нами встал вопрос о выборе наиболее эффективной модели работы с молодыми специалистами [1].

*В образовательных организациях используются несколько моделей наставничества:*

1. Традиционное наставничество – взаимодействие между опытным педагогом и начинающим в течение определенного периода времени. Модель подразумевает предоставление наставником необходимой помощи каждый раз, когда молодой специалист нуждается в указаниях и рекомендациях.

2. Партнерское наставничество основано на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому специалисту.

3. Групповое наставничество – модель, в которой один или несколько наставников работают с группой молодых педагогов.

4. Краткосрочное наставничество. Наставник и молодой специалист встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты, например, при подготовке занятия, оформлении документации и др.

5. Скоростное наставничество представляет собой однократные встречи молодых специалистов с наставником.

6. Флеш-наставничество. Педагог, желающий выступить в роли наставника, участвует в короткой, не более часа, встрече с потенциальным подопечным, в ходе которой делится своим опытом по достижению высоких профессиональных результатов, а молодой специалист решает, хотел бы он сотрудничать с этим наставником или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

7. Виртуальное наставничество предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, электронные портфолио, онлайн-сервисы социальных сетей для взаимодействия наставника с молодым педагогом [5].

8. Саморегулируемое наставничество состоит в том, что опытный педагог добровольно выдвигает себя в список наставников. При этом молодой специалист,

нуждающийся в наставнике, может выбрать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку.

9. Реверсивное наставничество предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом высококвалифицированный педагог, старший по возрасту или опыту, становится подопечным младшего специалиста, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. [7].

После изучения существующих моделей наставничества пришло понимание того, что в дополнительном образовании в чистом виде не работает ни одна из моделей. Исходя из специфики деятельности учреждения дополнительного образования, наставник необходим не только молодому специалисту, но и педагогу с опытом работы в учреждениях общего образования или без педагогического образования. Разный уровень подготовки этих категорий педагогов не позволяет использовать какую-то одну модель наставничества. Кроме того, часто возникают ситуации, когда молодому педагогу невозможно подобрать наставника из-за отсутствия в учреждении специалиста того же профиля. Поэтому выбор был сделан в пользу комбинированной модели, состоящей из традиционного, группового, виртуального и партнерского наставничества [6].

Реализация модели предполагает подбор образовательной технологии, которая будет соответствовать поставленным задачам и окажется наиболее эффективной. Исходя из целей наставничества, мы выбрали технологию компетентностного обучения, которая основана на принципах проблемного обучения и совместной деятельности. Обучение заключается в создании и решении проблемных ситуаций в ходе совместной деятельности молодых педагогов и наставников при оптимальной самостоятельности молодых педагогов и под общим направляющим руководством наставников. Молодые педагоги в процессе такой деятельности приобретают необходимые знания и опыт решения педагогических задач [4].

Технология компетентностного обучения дает возможность использовать в работе разнообразные формы и методы образовательной деятельности. Это традиционные формы: методические консультации, посещение и анализ занятий, мастер-класс, круглый стол, деловая игра, школа молодого педагога, семинар-практикум, педагогические чтения и мастерские, а также инновационные, но ставшие уже традиционными в образовании, такие как тренинг, симпозиум, дебаты, выставка-ярмарка педагогических идей, мозговой штурм, коуч-сессия. В настоящее время появляются новые, современные образовательные форматы, которые можно использовать в наставничестве [2].

Для себя мы выбрали пять современных форм организации обучения молодых педагогов, которые, на наш взгляд, наиболее интересны и эффективны.

1. Педагогический хакатон (от слияния слов «хакинг» и «марафон», дословно – «марафон программистов»). Может быть многочасовым или многодневным. На педагогическом хакатоне педагоги делятся на команды по 3–5 человек, разрабатывают образовательный продукт или методические материалы. Задача команд – создать новый проект, сгенерировать идею, которую никто никогда не воплощал в жизнь, и защитить ее. По итогам хакатона выбираются лучшие решения. Мероприятие включает в себя и лекционный блок, и активную творческую работу команд.

2. Педагогический квест – игровая форма совместной деятельности педагогов. В игре команды педагогов проходят по запланированному сюжету, стремясь выполнить какие-то педагогические задачи, решая головоломки, чтобы достичь главной цели. Квесты могут быть «живые», проходящие в реальности, и веб-квесты – с использованием ресурсов сети Интернет.

3. «Печа-куча» – лаконичный и динамичный формат презентаций, появившийся в Японии. Это название в вольном переводе значит болтовня, легкая, увлекательная беседа. В основе формата – прием, когда за 400 секунд (20 слайдов по 20 секунд) нужно изложить суть идеи или мысли по заданной теме. Чаще всего презентации «Печа-куча» проходят серией в 8–12 выступлений. После каждой презентации делают паузу, во время которой участники могут пообщаться или задать докладчику вопросы.

4. Воркшоп – формат мероприятия, которое помогает участникам получить знания и сразу применить их на практике для формирования определенных навыков. Иногда слова «воркшоп» и «мастер-класс» применяют как синонимы. Но это разные способы проведения занятий, они отличаются друг от друга методикой подачи материала: мастер-класс – это общение с мастером, а воркшоп – это обучение через совместную работу.

5. Педагогический квиз – это командная интеллектуальная игра, в которой участники за ограниченный промежуток времени отвечают на вопросы из различных областей педагогики. Побеждает та команда или тот игрок, чьих правильных ответов окажется больше, чем у оппонентов.

Следует отметить, что выбранные нами модель наставничества и образовательная технология, использование современных форм и методов обучения наряду с традиционными, систематическая и целенаправленная работа с молодыми специалистами дает положительные результаты. Молодые специалисты остаются в учреждении, участвуют в инновационной деятельности, у них формируется потребность в непрерывном саморазвитии и индивидуальный профессиональный стиль работы.

Такая система наставничества приносит пользу и наставнику (признание его заслуг и повышение статуса, репутация профессионала и доверие коллег, систематизация имеющегося опыта).

### **Библиографический список**

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.
2. Гаспаришвили, А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Г. Гаспаришвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. – 2019. – № 5.
3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5.
4. Липатов, С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2 (12).
5. Моисеев, А. М. Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) / А. М. Моисеев // Педагогика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 2, № 3.
6. Резанович, И. В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях / И. В. Резанович // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2021. – № 1 (290).
7. Шилова, О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева // Образование: ресурсы развития: вестник ЛОИРО. – 2018. – № 4.



## Повышение стрессоустойчивости педагога

*Логинова З.К., педагог дополнительного образования  
МОУ ДО Центр «Истоки»*

В настоящее время проблема эмоциональных нагрузок в педагогических коллективах стоит достаточно остро. Современная жизнь буквально наполнена стрессовыми факторами: высокие требования и стандарты, режим многозадачности, бытовые проблемы и проблемы взаимоотношений в семье и коллективе.

Профессия «педагог» относится к группе наиболее психологически опасных профессий. Стрессовые ситуации у педагогов могут возникать в общении с детьми, родителями, коллегами, администрацией и т. д. А если добавить сюда бытовые проблемы и проблемы со здоровьем, то можно говорить о хроническом стрессовом состоянии. Оно приводит к профессиональному выгоранию, для которого характерны снижение общей психической устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, тенденция к отказу от выполнения заданий в ситуации повышенных требований.

Понятие стресса устойчиво вошло в нашу жизнь. Стресс в переводе с английского означает «напряжение». Впервые этот термин был введен в 1936 году канадским физиологом Гансом Селье, разработавшим общую теорию стресса как реакции организма на воздействие экстремальных факторов. Общая необходимость перестройки организма, адаптации к любому внешнему воздействию – это и есть сущность стресса [1].

### ***Основные стадии стресса (по Г. Селье):***

1. Реакция тревоги, выражающаяся в мобилизации всех ресурсов организма.
2. Стадия сопротивления, когда организму удается (за счет предшествующей мобилизации) успешно справиться с вредоносными воздействиями.
3. Стадия истощения наступает, когда снижаются адаптационные возможности организма и его способность сопротивляться заболеваниям.

### ***В зависимости от условий возникновения выделяют следующие виды стресса:***

- *Психологический*, или *эмоциональный*, возникает из-за сильных положительных или отрицательных эмоций.
- *Физиологический* связан с воздействием таких внешних факторов, как жара, холод, жажда, голод, боль.
- *Культурный*, когда естественная реакция (ударить, убежать или накричать) запрещена нормами трудовой этики или культурными традициями, сложившимися в обществе.
- *Информационный*, когда нужно срочно принять оптимальное решение, а для этого быстро и правильно оценить имеющуюся информацию.
- *Стресс бездеятельности* возникает, когда человеку, настроенному на активное действие, оказывается нечего делать, им овладевает скука [2].

Наиболее действенными средствами управления состоянием являются различные методы оптимизации психического состояния. Существует много методов коррекции стресса, и задача состоит в том, чтобы выбрать те из них, которые отвечали бы, с одной стороны, индивидуальным особенностям конкретной личности, а с другой – реальным условиям [3].

**Для оказания помощи и поддержки педагогам в состоянии стресса и его профилактики рекомендуются следующие методики и упражнения:**

1. *Методика Александра на снятие шейных зажимов.* (Упражнение занимает 5–7 минут.) Встаньте прямо, руки свободно висят вдоль туловища. Представьте, что к вашему темени прикреплена ниточка, за которую вас несильно, но уверенно тянут вверх. Позвольте голове последовать за направлением силы натяжения. Понемногу вытягивайте шею. Затем

начинайте вытягивать позвоночник. Когда почувствуете, что позвоночник выпрямился, встаньте на цыпочки. Затем медленно вернитесь в исходное положение.

2. *Техника «Падение» С. Бишона.* Встаньте прямо, расставьте ноги на ширине плеч. Вытяните руки к потолку, расправьте пальцы. Поднимитесь на цыпочки, как будто вы тянетесь к чему-то приятному. Постепенно расслабьте ступни, опустите их на пол. Одновременно позвольте рукам расслабиться, но не опускайте их. Только кисти, опустившись, принимают естественное положение. Раздвигая локти в стороны, «уроните» кисти и предплечья так, чтобы тыльные стороны ладоней оказались по обе стороны лица. Позвольте рукам свободно упасть. Пусть это сделает гравитация, а не ваши мышцы. Опустите плечи, но не сутультесь. Почувствуйте вес расслабленных рук. Представьте, что вы перегибаетесь через парапет, и сделайте такое движение: пусть верхняя часть тела «упадет» вниз. Теперь корпус расслаблен. Руки и голова висят свободно. Расслабьте шею. Слегка согните колени. Ваши ноги должны быть расслаблены. Почувствуйте, как растягивается спина. Для этого слегка покачайтесь на полусогнутых ногах. Сконцентрируйтесь на своей спине. Выпрямляйтесь от позвонка к позвонку в новое расслабленное естественное положение. Технику «Падение» хорошо применять перед возможной стрессовой ситуацией или после нее.

3. *Упражнение «Дыхание по квадрату».* Сделайте медленный вдох на 4 счета, задержите дыхание на высоте вдоха на 4 счета, медленный выдох на 4 счета, задержка дыхания на выдохе на 4 счета. Упражнение позволяет успокоиться, когда чувствуете, что нервы на пределе.

4. *Упражнение «Дыхание для быстрого восстановления».* Сделайте медленный вдох, считая до 3, и медленный выдох, считая до 6.

5. *Метод отвлечения.* Потребуется 5–10 минут. Метод состоит в произвольном переключении внимания с одного объекта на другой. Выбирается визуальный объект, не связанный с вашими переживаниями, например дерево, которое вам понравилось. Внимательно рассмотрите его ветви, кору, постарайтесь определить его высоту, раскидистость кроны, посчитайте количество крупных ветвей, определите, какие птицы сидят на них, с какой стороны дует ветер и т. д. Таким же образом можно переключиться на аудиальные и тактильные ощущения.

6. *Техника «граундинг» (заземление).* Если вы теряете контроль над своим состоянием, внимательно посмотрите вокруг себя и найдите 5 вещей, которые можно увидеть, 4 вещи, которые можно потрогать, 3 вещи, которые можно услышать, 2 вещи, которые можно понюхать, 1 вещь, которую можно попробовать на вкус.

7. *Метод ТЭС (техника эмоциональной свободы)* – комбинированная техника, заключается в проговаривании проблемы, негативных эмоций, страхов и т. д., в стимулировании биологически активных точек через легкие простукивания, дыхательные техники и позитивные утверждения на самопринятие.

8. *Метод визуализации.* Упражнение «Поплавок в океане»: займите удобное положение, расслабьтесь, закройте глаза. Вообразите, что вы маленький поплавок в огромном океане... У вас нет цели, компаса, карты, руля, весел... Вы движетесь туда, куда несут вас ветер и океанские волны... Большая волна может на некоторое время накрыть вас, но вы вновь выныриваете на поверхность... Попытайтесь ощутить толчки и выныривания... Ощутите движение волны... тепло солнца... капли дождя, подушку моря под вами, поддерживающую вас... Посмотрите, какие ощущения возникают у вас, когда вы представляете себя маленьким поплавком в большом океане.

Вместе с предложенными мерами профилактики стресса необходимо использовать и общеукрепляющие мероприятия, соблюдать режим дня, который включает своевременный отдых, нормальный сон, режим питания. Также помогут справиться со стрессами любимое увлечение, просмотр хорошего фильма, чтение книги, общение с друзьями, общение с домашними животными, хорошие музыкальные произведения [3].

## **Библиографический список**

1. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. – М.: Академический Проект, 2009.
2. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие / Авт.-сост. – ст. преп. В. Р. Бильданова, доц. Г. К. Бисерова, доц. Г. Р. Шагивалеева. – Елабуга: Издательство ЕИ КФУ, 2015.
3. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб: Питер, 2006.

## **Использование образовательной платформы Joyteka на занятиях как средство повышения мотивации обучающихся**

*Чубукова К.Н., педагог дополнительного образования  
МОУ ДО Центр «Истоки»*

В настоящее время педагоги все чаще сталкиваются с отсутствием у детей интереса к обучению. Данная проблема связана с тем, что многие дети и подростки обладают рассеянным вниманием и привычкой воспринимать новую информацию в визуальном виде.

На своих занятиях я стала замечать, что с каждым разом становится все сложнее увлечь ребёнка. Монотонный рассказ об устройстве компьютера или решение текстовых задач по математике не вызывают особого интереса у современного поколения. Отсутствие мотивации и интереса к обучению приводит к тому, что каждое занятие превращается в настоящее испытание.

В декабре прошлого года на лекции в ЯГПУ им. К. Д. Ушинского я узнала об образовательной платформе Joyteka, которая помогает педагогам пробовать новые форматы занятий и домашних заданий.

Несколько лет назад педагог-программист, основатель Joyteka, задумался о повышении вовлеченности детей в обучение и мотивации к учебным занятиям. Появилась идея – создать виртуальную квест-комнату по информатике. Квест настолько понравился обучающимся и педагогам, что от развития проекта отказаться было невозможно.

Благодаря совместным усилиям разработчиков квест-комната переросла в полноценную платформу онлайн-сервисов Joyteka, которая удобна, проста и привлекательна в использовании.

*Образовательная платформа Joyteka объединяет пять онлайн-конструкторов по созданию интерактивных заданий:*

1. Квест-комнаты помогают заинтересовать детей, развивают креативность и логику.
2. Видео с заданиями дают возможность проверить, как обучающийся усваивает новую тему «в моменте».
3. Тестирование помогает провести контроль знаний по теме.
4. Игра с терминами способствует их запоминанию, снижает боязнь выхода к доске, сближает команду.
5. Викторины помогают глобально повторить несколько тем, повышают навыки общения и взаимодействия в команде.

Платформа Joyteka имеет большое количество квест-комнат на любые темы. Квест-комнаты имеют разный уровень сложности: зеленый (легкий уровень), желтый (средний уровень), красный (сложный уровень). Задания могут быть с множественным или одиночным выбором, содержать открытый вопрос. К каждой квест-комнате прилагается видеoinструкция по созданию образовательного квеста. В премиум-версии есть возможность посмотреть прохождение квест-комнаты и библиотеку уроков, в которой можно найти квест на любую тему и для любого возраста [2].

На занятиях по компьютерной грамотности чаще всего я использую формат квест-комнаты. Квесты вызывают восторг у детей, задания, которые казались им сложными раньше, теперь даются легко [1].

Образовательная платформа Joyteka подойдет любому педагогу, который сталкивается с проблемой мотивации обучающихся. Простой и доступный интерфейс платформы поможет сделать любое занятие интересным и познавательным. Педагог имеет возможность создавать интерактивные задания на разные темы, а детям нравится работать с ними [3].

## Библиографический список

1. Внукова, Н. В. Использование квест-технологии как фактор повышения мотивации обучающихся // Инновационная наука. – 2017. – № 12.
2. Возможности образовательной платформы JOYTEKA // Современный урок. – URL: <https://www.1urok.ru/categories/9/articles/59412> (дата обращения: 10.04.2023).
3. Доклад на тему «Использование сервиса LearningApps в начальной школе как средство повышения качества знаний у учащихся на уроках окружающего мира в 3 классе» // ИНФОУРОК. – URL: <https://infourok.ru/doklad-na-temu-ispolzovanie-servisa-learningapps-v-nachalnoj-shkole-kak-sredstvo-povysheniya-kachestva-znaniy-u-uchashihsya-na-u-5343254.html> (дата обращения: 10.04.2023).

## Учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» как инструмент реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ естественнонаучной направленности

*Томашевич Т.Г.,  
педагог дополнительного образования  
МОУ ДО «ГЦТТ»,  
Сурикова А.Н.,  
заместитель директора по УВР  
МОУ ДО «ГЦТТ»*

Учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» представляет собой методический материал, разработанный для сопровождения и реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ естественнонаучной направленности по бионике. Бионика – это прикладная наука о применении в технических устройствах и системах принципов организации, свойств, функций и структур живой природы.

В МОУ ДО «ГЦТТ» с 2016 года реализуются уникальные авторские программы по бионике для возрастной категории от 5 до 15 лет: «Введение в бионику» (5–7 лет), «Основы бионики» (8–10 лет), «Бионика – наука величайших возможностей» (11–15 лет), «Бионические загадки» (9–12 лет), «Путешествие в бионику» (7–12 лет), «Метапредметка – это метко!» (8–12 лет). Автором-разработчиком программ является педагог дополнительного образования учреждения Томашевич Татьяна Гарриевна. Программы получили положительные рецензии от кафедры биологии и методики преподавания естественно-географического факультета ФГБОУВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». Одной из ключевых проблем, появившейся в ходе реализации дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной направленности по бионике, стало отсутствие рабочей тетради, необходимой детям и педагогам для учебных и практических занятий. Основная цель создания данного методического продукта – стремление включить его в образовательный процесс в целях активизации учебной деятельности на занятиях.

В пособии представлен обширный систематизированный материал, раскрывающий содержание, отличительные особенности методики обучения по учебному курсу бионики в целом. Помимо теоретического материала, в пособии представлен дидактический материал в виде стихов, иллюстраций, таблиц и диаграмм, даны конкретные примеры и рекомендации. Рабочая тетрадь характеризуется ярко выраженной практической направленностью, доступностью и предназначается в помощь педагогу и обучающимся в повседневной работе.

Учебно-методическое пособие было разработано и издано в 2019 году (Ярославль, «Канцлер», 2019. – 90 с.) автором статьи, педагогом дополнительного образования МОУ ДО «ГЦТТ» Томашевич Татьяной Гарриевной. Данное пособие является инновационной методической разработкой и технологией обучения при реализации программ естественнонаучной направленности и оказывает эффективное влияние на процесс обучения и воспитания.

Пособие представляет собой рабочую тетрадь формата А4, в которой можно писать, делать иллюстрации, разрабатывать схемы. В пособии содержится один из вариантов технологий формирования бионической культуры у детей. Технология построена на организации взаимодействия обучающихся с природой как ближайшего, так и отдалённого окружения. Девиз, включённый в качестве примера в рабочей тетради: «**Будем изучать окружающий нас край активнее!**».

В содержание рабочей тетради включены материалы из книг автора – Томашевич Татьяны Гарриевны. Перед педагогом стоит задача показать обучающимся разнообразие

природных объектов, явлений, помочь детям понять, что всё живое нуждается в глубоком изучении и в умелом применении на благо человека, потому что бионика – это наука, использующая знания о живой природе для решения технических задач. Главные задачи представленной технологии – формирование осознанно-правильного отношения обучающихся к объектам природы и формирование функциональной грамотности.

Структура учебно-методического пособия проста: слова расположены в алфавитном порядке (от А до Я), постранично, что не мешает неоднократному обращению к ним в зависимости от этапа изучения материала или при появлении у обучающихся желания исследовать конкретный вопрос или объект более глубоко. В пособии имеется чёткая последовательность вопросов, помогающая понять причинно-следственные связи, сформулировать выводы, сделать обобщения, перенести знания в новую ситуацию и записать самое важное в рабочую тетрадь. Ключевое значение имеет систематическая практическая деятельность обучающихся в тетради. В процессе обучения рабочая тетрадь заполняется новой информацией. В издании на 90 страницах представлены конкретные слова с дальнейшим переходом к вопросам бионической направленности.

В учебно-методическое пособие включены задания, которые помогут обучающимся вдумчиво читать предложенный материал, выполнять задания творческого характера. Пособие включает в себя как информационный (новые знания) блок, так и контролирующий (задания для проверки полученных знаний и умений, задания для самостоятельной работы). Так как содержательная часть пособия – один из способов активизации учебной деятельности, то данная рабочая тетрадь может быть рекомендована педагогам дополнительного образования для использования в обучении по другим дополнительным общеобразовательным программам естественнонаучной направленности.

Учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» многофункционально, удобно структурировано, состоит из текстов и аппарата организации усвоения (вопросов и заданий, систематизирующих и обобщающих таблиц), аппарата ориентировки (для оперативного нахождения материала в содержании рабочей тетради – страницы, алфавитное расположение текстов). Язык изложения текстов доступен и понятен для возрастной аудитории от 5 до 15 лет.

Работа с учебно-методическим пособием «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» – это конкретная деятельность в организации учебного процесса в условиях дополнительного образования.

Почему жанр путешествия? Попытаемся заглянуть вместе со спутниками-детьми в нескончаемый «дорожный калейдоскоп бионических открытий» разных стран и времён, создадим карту наших путешествий. «Необыкновенные путешествия» – так назвал некогда серию своих географических романов французский писатель Жюль Верн. Именно его произведения воодушевили К. Э. Циолковского и увлекли полётами, изучением Вселенной. Пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» адресовано обучающимся и предназначено в ходе занятий не только для чтения текстов, но и для выполнения творческих заданий к ним. Ребёнку предоставлена уникальная возможность проявить себя как самостоятельного знатока науки. В издании затрагиваются вопросы истории, теории и бионических открытий, осуществляется ориентация обучающихся на установление межпредметных связей, способствующая развитию естественнонаучной грамотности, креативного мышления, глобальных компетенций, общего кругозора воспитанников, мышления, творческих способностей обучающихся.

На обороте титульного листа в краткой форме раскрывается назначение рабочей тетради: «Наша цель: огромное стремление и желание донести до любознательных и упорных читателей чувство восхищения миром, грандиозной постройкой, которая называется ПРИРОДА. Призвать обучающихся беречь и изучать окружающую среду, открывая загадочные тайны и создавая полезные для человечества сооружения, устройства, приборы». Цель бионики – сделать мир людей ещё более удобным при помощи техники, созданной внимательным изучением живой природы.

Вдумчивое чтение рабочей тетради «Путешествие в бионику» перемежается с наблюдениями, беседами, разработкой чертежей, эскизов, составлением презентационных работ, составлением текстов, сравнениями, доказательствами, выводами, просмотром видеосюжетов, чтением книг, моделированием, проектированием, интеллектуально-познавательными играми. Логика этой системы задаётся и сезонными событиями в природе: осень, зима, весна, лето. Одним из главных методов воспитания является слово, его правильное использование в различных формах работы с обучающимися.

#### **Примерный алгоритм учебной работы на занятии:**

- читаем внимательно заголовки, ориентируемся в алфавите;
- читаем самостоятельно предложенный прозаический или стихотворный текст;
- читаем выразительно вслух (при необходимости);
- учимся слушать других обучающихся и педагога;
- учимся разбираться в теоретическом материале: рассуждаем, сравниваем и сопоставляем;
- готовим устное высказывание;
- сочиняем;
- излагаем связный письменный ответ по теме;
- учимся и играем в интеллектуально-познавательные игры;
- рисуем;
- используем ресурсы сети Интернет;
- анализируем выполненные задания;
- применяем полученные знания в новой учебной ситуации.

Чтение, чаще всего неоднократное, вопросы по тексту, пояснения педагога (при необходимости), рассуждения, беседы по теме – всё это разные формы речевой деятельности, которые позволяют понять новую информацию и обнаружить свое понимание чаще всего недоступных для наблюдения природных объектов. Особое внимание следует уделить такой форме работы, как занятия итогового, обобщающего, углубляющего познавательного типа, на которых у детей формируются важные представления по бионике, понимание того, как человек изучает и применяет полученные ранее биологические знания в техническом мире. Наибольшее значение имеет логика проведения игр или бесед с детьми – чёткая последовательность вопросов, помогающая понять причинно-следственные связи, сформулировать выводы, сделать обобщения, перенести знания в новую ситуацию и записать самое важное в рабочую тетрадь. Следует отметить, что пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» – это целостная система изучения бионики обучающимися, реализация ее в течение года на практике поднимает уровень бионической культуры, обеспечивает существенный сдвиг в личностном росте обучающихся по программам естественнонаучной направленности в целом.

*Преимущества использования учебно-методического пособия «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» в учебном процессе:*

1. Исключается необходимость тратить время на отдельные записи по темам.
2. Пособие доступно и интересно детям.
3. Тетрадь на печатной основе дает возможность обучающемуся провести определённую подготовку на занятии.
4. Пособие позволяет ребенку максимально самостоятельно приложить свои способности для выполнения заданий, что способствует более качественному усвоению изучаемого материала.
5. Тетрадь может содержать большое количество рисунков, наклеек, что способствует более полному восприятию получаемой информации, а в итоге – более прочному запасу знаний.

Пособие выполняет ряд важных функций в учебном процессе (таблица 1).



**Функции учебно-методического пособия в учебном процессе**

<i>Функции</i>	<i>Результат</i>
Обучающая	Предполагается формирование необходимых знаний и умений по изученным темам программ естественнонаучной направленности, формирование функциональной грамотности
Развивающая	Способствует развитию устойчивого внимания в ходе занятия. Благодаря рабочей тетради легче воспринимается материал. Тетрадь может быть инструментом в развитии мышления через специально разработанные задания творческого характера
Воспитывающая	Воспитание аккуратности в ведении, оформлении тетради (почерк, выполнение записей, рисунков, чертежей, таблиц)
Рационализирующая	Рациональная организация учебного времени и учебных занятий
Контролирующая	Может быть использована для контроля

Познакомимся с примерами заданий, включённых в учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь»:

- Какой Вы представляете эмблему бионики? Нарисуйте! Как Вы думаете, каков девиз науки?

- Выделите в стихотворном тексте вид техники. Аналогию с кем из мира природы Вы можете провести? Изобразите эти предметы на бумаге.

- А теперь, друзья, найдите и запишите историю изобретения технического устройства, которое нравится Вам. Какие природные объекты «помогли» создать технику?

- Запишите на одной стороне карточки название биологического объекта, а на другой – технический аналог, который создан человеком.

- А какие природные объекты послужили прообразами для создания других изобретений человечества?

- У каких насекомых в окраске встречаются предупреждающие знаки?

- Составьте «Календарь праздников» технических устройств, используемых человеком в быту

- Представьте, что Вам рекомендованы две темы: «Этажи океана» или «Этажи леса». Выберите любую из них и подготовьте сообщение, используя найденные материалы по теме «Бионика». Выполните зарисовки и другие задания.

Ниже даны примеры работы со словами – названиями природных или технических объектов, включенными в пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» с указанием страницы и отдельными выдержками информационного содержания (таблица 2):

Таблица 2.

Буква	Слово из «Рабочей тетради»	№ стр.	Информация для работы по теме
А	Акула	15	Кожный покров акулы, его шероховатость, неприятная бактериям. Создание покрытий для поручней и прочих поверхностей. Сокращение распространения болезнетворных бактерий
	Аквариум	13	Обитатели искусственной среды, созданной человеком, наблюдения за ними
	Акваланг	14	Погружение человека под воду на глубину в особом снаряжении – запасы сжатого воздуха хранятся в баллонах
Б	Боб	16	«Упаковка семян». Сани-бобы для соревнований по бобслею на зимних Олимпийских играх
	Батискаф	20	Спускаемый подводный аппарат как технический объект для исследования водной среды
В	Вертолёт	23	Стрекоза стала прообразом вертолёта, вдохновила конструкторов на его создание. В частности, явление флаттера (инженерное решение этой проблемы давно придумала природа: подобное утолщение есть на крыльях стрекозы)
	Время	22	Сутки и календарный год – эти единицы зависят напрямую от вращения планеты: Земля совершает один оборот вокруг собственной оси за сутки. А за солнечный год один раз огибает Солнце
	Велосипед	24	История создания данного вида транспорта, природные аналоги
Г	Груша	26	Грушеобразные гнёзда у ос. Техническая загадка: «Висит груша – нельзя скушать» (лампочка)
	Глаз	29	Глаз человека как уникальный оптический аппарат, подобный строению фотоаппарата
Д	Дельфин	61	Ультразвуки
	Деревья	31	Дерево как традиционный строительный материал. Основа крыш – дерево. Толстые стенки из целлюлозных волокон. Вертикальное решение архитекторов по строительству городов. Город-башня в Шанхае, Китай. Принцип конструкции дерева. Кипарис
Е	Ель и др.	32	Близкий родственник сосны, иглы, их разновидности. Можжевельник, пихта, лиственница, кедр
Ё	Ёж	33	Ель на ёжика похожа: ёж в иголках, ёлка тоже
Ж	Журнал «Юный натуралист»	34	№ 6 за 1971 год Е. Сапарина. «Как жук колесо изобретал» – бионические открытия. Знакомство с содержанием
З	Злак	35	Яркий пример шубной архитектурной бионики – полная аналогия строения стеблей злаков и современных высотных сооружений

И	История бионики	6, 7, 8, 9, 10, 36, 90	Прародитель бионики – Леонардо да Винчи (1452–1512) – талантливый итальянский изобретатель, архитектор, художник. Эмблема науки. Сказки, легенды Леонардо да Винчи
К	Компас	37	Устройство, облегчающее ориентирование на местности путём указания на магнитные полюсы Земли и определение сторон света. История создания компаса
	Комар	42	Поршневой шприц во многом имитирует кровососущий аппарат не только комара, но и блохи. Сцепление в космосе
	Кошка	29	Светоотражатель, приборы ночного видения
	Краб	46	«Ножницы» портного
Л	Лилия	47	Останкинская телебашня в Москве, Никитин, перевёрнутый цветок лилии
	Лягушки	52	Аналог лапки лягушки – плавательные ласты. Глаз лягушки
М	Медуза	54	Широкое применение при сооружении временных построек: выставочных и ярмарочных павильонов, спортивных залов, туристических лагерей, овощехранилищ и т. д.
Н	Насекомые	58–59	Человек живёт в мире насекомых и не подозревает об этом
О	Осьминог	63	Присоски осьминога. Смена окраски – на коже осьминога белки того же типа, что и на сетчатке глаза – создание адаптивного камуфляжа
	Одуванчик	64	Создание парашютов и воланов по подобию семян одуванчика
П	Парашют	65	Одуванчик – перенос семян на расстояния (способ размножения). Рождение парашюта
	Пила-рыба	62	Модели как прототипы: плавники рыб
Р	Рифма	72	Периодика изменений интенсивности биологических процессов и явлений
	Робот	28	Рождение человека из металла. Первые роботы
С	Собака	73	Репейник, изобретение Velcro, использование липучки на Земле и в космосе
	Соловей	74	Модели как прототипы: птицы
Т	Таймень	75	Рыба реки Зея (Дальний Восток)
У	Утюг	76	История создания бытового прибора. Рубель
Ф	Фантазия	78	Писатели-фантасты. Фантастика, ставшая реальностью
	Фанера	79	Состав строительного материала, использование
Х	Хлопок	80	Волокна растения – длинные белые волоски, которыми опушены семена.
Ц	Цветочные часы	81	Песочные и другие виды часов – приборы для определения времени. Перенесение принципа движения лепестков в архитектуру. Создание стадиона под крышей – огромные лепестки цветов закрывают стадион при дожде и при хорошей погоде складываются друг над другом. Клеточные часы – Нобелевская премия за 2017 год

Ч	Черепаша	82	Панцирь – броня. Танк. Бронетранспортёр
Ш	Шахматы	85	Слон, конь – животные мира природы
Щ	Щука	86	Хирургическая операционная игла, используемая для наложения швов на внутренние органы и ткани человека, за несколько веков не изменила своей формы – формы рёберных костей крупных рыб
Э	Этажи леса	87	Вертикальное решение архитекторов по строительству городов. Город-башня в Шанхае, Китай. Принцип конструкции дерева. Кипарис
Ю	Юннат	88	Участник кружка по изучению природы, законы юных натуралистов
Я	Яблоко	89	Кожура яблока как способ упаковки своей продукции. Глазное яблоко как одна из единиц сложного органа зрения человека. Глаз подобен фотоаппарату

В Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года приоритеты обновления содержания и технологий дополнительного образования детей естественнонаучной направленности определены следующим образом: «В рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной направленности необходимо создать условия для вовлечения детей в научную работу, в деятельность, связанную с наблюдением, описанием, моделированием и конструированием различных явлений окружающего мира, обеспечить междисциплинарный подход в части интеграции с различными областями знаний (генетика, биомедицина, биотехнологии и биоинженерия, астрофизика, природопользование, биоинформатика, экология, наноинженерия и метаматериалы и др.), содействовать формированию у обучающихся навыков, связанных с безопасным пребыванием в условиях природной и городской среды» [1].

Все перечисленные виды деятельности (вовлечение в научную работу, в деятельность, связанную с наблюдением, описанием, моделированием и конструированием явлений окружающего мира, обеспечение междисциплинарных связей) заложены в учебном пособии «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь».

В заключение хочется отметить, что учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь» послужило отличным практическим инструментом реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ естественнонаучной направленности по бионике в нашем учреждении. Практические задания из пособия вошли в качестве заданий в Городскую онлайн-олимпиаду по бионике, проводившуюся МОУ ДО «ГЦТТ» в 2020–2022 годах. Обучающиеся по программам объединения «Бионика» показали отличные результаты на Всероссийских, межрегиональных и городских соревнованиях естественнонаучной направленности.

### Библиографический список

1. Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р (ред. от 15.05.2023) «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей и признании утратившим силу Распоряжения Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р» (вместе с «Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года») / Официальный интернет-портал правовой информации. Стр.10. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413581/?ysclid=lhzc7jnjq6m612525999](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413581/?ysclid=lhzc7jnjq6m612525999) (дата обращения: 15.05.2023).

2. Томашевич, Т. Г. Избранное: Стихи и рассказы / Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2012. – 110 с. – ISBN 978-5-91730-125-9, УДК82-82, ББК 84.
3. Томашевич, Т. Г. В саду познания и любви /Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2012. – 80 с. – ISBN 978-5-91730-154-9, УДК82-82, ББК 84.
4. Томашевич, Т. Г. Откровения: Стихи и рассказы /Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2013. – 76 с. – ISBN 978-5-91730-221-8, УДК82-82, ББК 84.
5. Томашевич, Т. Г. Калейдоскоп событий и загадок: Стихи и рассказы /Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2014. – 40 с. – ISBN 978-5-91730-332-1, УДК82-82, ББК 84.
6. Томашевич Т. Г. Отправились: Стихи и рассказы /Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2015. – 84 с. – ISBN 978-5-91730-332-1, УДК82-82, ББК 84.
7. Томашевич, Т. Г. 366 наслаждений: стихотворения и рассказы / Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2016. – 84 с. – ISBN 978-5-91730-605-6, УДК 82–82, ББК 84.
8. Томашевич, Т. Г. Радостная встреча: стихотворения и рассказы / Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2018. – 80 с. – ISBN 978-5-91730-763-3, УДК 82–82, ББК 84.
9. Томашевич, Т. Г. Учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь»:/ Т. Г. Томашевич. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2019. – 90 с. УДК 82-1, ББК 84, Т56.
10. Томашевич, Т. Г. Учебно-методическое пособие «Путешествие в бионику. Рабочая тетрадь»/ Официальный интернет-портал Всероссийского конкурса методистов «ПРОМетод» ФГБОУ ДО «Федеральный детский эколого-биологический центр». – URL: [https://prometod.fedcdo.ru/wp-content/uploads/2019/10/Uchebnoe-posobie\\_Puteshestvie-v-bioniku.pdf](https://prometod.fedcdo.ru/wp-content/uploads/2019/10/Uchebnoe-posobie_Puteshestvie-v-bioniku.pdf) (дата обращения: 15.05.2023).

**УДК 37  
ББК 74  
Ш67**

Сборник информационно-методических и дидактических материалов предназначен для руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования и может быть использован в деятельности образовательных учреждений.

**Ответственный редактор:** *О.В. Ежлова*  
**Технический редактор:** *О.В. Ежлова, А.А. Опарин*  
**Корректор:** *М.Л. Романова*  
**Дизайн, верстка, макетирование:** *А.А. Опарин, А.Н. Чуканов*

**Руководитель проекта:**

**Бушная Ольга Вячеславовна**, директор МОУ «ГЦРО», руководитель МОЦ.

**Координаторы проекта:**

**Абрамова Елена Германовна**, начальник отдела дополнительного образования и воспитательной работы департамента образования мэрии города Ярославля;  
**Лаврентьева Ирина Витальевна**, заместитель директора МОУ «ГЦРО»;  
**Фокина Анжелика Анатольевна**, старший методист МОУ «ГЦРО»;  
**Махнина Елена Викторовна**, методист МОУ «ГЦРО».

**УДК 37  
ББК 74  
Ш67**

© Департамент образования мэрии города Ярославля, 2023  
© Муниципальное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Городской центр развития образования», 2023