

**СИЛА МЫСЛИ.
СИЛА СЛОВА.
СИЛА ДЕЙСТВИЯ**

**Наставничество
как форма непрерывного
профессионального образования**

**Санкт-Петербург
2024**

Сила мысли. Сила слова. Сила действия. (Наставничество как форма непрерывного профессионального образования). Сост. Л.М. Вакуленко. — Санкт-Петербург: ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской», 2023.

Сборник «Сила мысли. Сила слова. Сила действия. (Наставничество как форма непрерывного профессионального образования)» предназначен для педагогических сотрудников, реализующих целевую модель наставничества: директоров, заместителей директоров, кураторов рабочих групп наставничества, учителей, педагогов дополнительного образования и др.

В сборнике приведены материалы, помогающие, опираясь на научные взгляды и выводы, перейти к слову и делу. Педагогические методы, приемы, техники, приведенные в сборнике, помогут кураторам и администрации учреждений организовать наставничество. Включая обучение наставников, а педагогам подскажут приемы работы с детьми.

Редактор Л. М. Вакуленко

Верстка И. З. Жестяникова

Содержание

Ермолаева М. Г. Организация наставничества молодых учителей в Санкт-Петербурге: по следам российско-австрийского проекта	4
Аввакумова Е. С., Старикова С. В. Персонализированная программа наставничества	17
Вакуленко Л. М., Сорокина Н. В. Дорожная карта работы наставника с молодым специалистом	22
Вакуленко Л. М. Роль игровых методик в реализации системы наставничества в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	36
Вакуленко Л. М. Применение игровой методики РОМБ в практике наставничества	59
Петриченко В. А. Инструментальное наставничество в дополнительном образовании	65
Шарапов А. А. Особенности и возможности проведения педагогического колледжа в рамках наставничества	69
Стеглянникова Н. А. Зачем и почему Power Point, выбор наставляемого.	73

Организация наставничества молодых учителей в Санкт-Петербурге: по следам российско-австрийского проекта¹

Ермолаева М. Г.,

*к.п.н., доцент, профессор кафедры
педагогики и андрагогики ФГБОУ ДПО СПбАППО*

Аннотация

Представлен анализ состояния дел и предложений по совершенствованию организации наставничества в Санкт-Петербурге на основе итогов реализации российско-австрийского проекта «Развитие системы сопровождения молодых учителей».

Общепризнанным стало, наконец, понимание того, что для успешного решения проблем молодых педагогов необходимо применять и развивать систему наставничества. Именно это должно стать ключевым условием для управления адаптацией молодых педагогов, особенно на ранних этапах их профессиональной деятельности[1]. Такое управление заключается в организации эффективного и целесообразного психологического сопровождения молодых специалистов, направленного на полноценное развитие личности и ее самореализацию в социуме.

В 2017—2018 году кафедрой педагогики и андрагогики СПбАППО в рамках российско-австрийского проекта «Развитие системы сопровождения молодых учителей» было проведено исследование на основе анкетирования и опросов более четырехсот опытных педагогов-наставников из 15 районов Санкт-Петербурга. Предметом анализа был поиск ответов и исследование состояния дел по следующим четырем позициям:

- уровень осознания наставниками миссии и смыслов наставничества, сути сопровождения молодых педагогов;

¹ Статья перепечатана из журнала «Педагогическая наука и практика» №3(33) сентябрь 2021 г.

URL: <https://library.orleu-edu.kz/ru/product/педагогическая-наука-и-практика-№333/>

- степень понимания наставниками требований и ожиданий в отношении наставников, актуальные на данный момент роли и функции наставников;
- представленность в пространстве Санкт-Петербурга типов, видов и моделей наставничеств;
- проблемы наставничества и возможности их разрешения.

Прокомментируем эти позиции на основе полученных в ходе реализации проекта данных.

1. Уровень осознания наставникам и миссии и смыслов наставничества, сути сопровождения молодых

В сознании наставников, принявших участие в опросе, наставничество преимущественно понимается как сопровождение молодого специалиста более опытным работником (мастером, профессионалом), т. е. как помощь более опытного коллеги в ликвидации возможных профессиональных дефицитов, которые есть у молодых специалистов. По мнению опрошенных, основная цель наставничества состоит в том, чтобы помочь молодым специалистам закрепиться в образовательном учреждении, остаться в профессии. Для этого к молодому и нужно «прикрепить» наставника. Соответственно, по мнению наставников, «закрепительно-прикрепительная» тактика решает задачи вхождения, адаптации и интеграции — закрепления молодого специалиста в школе и в профессии. Размышляя о сущности наставничества, наибольшее количество голосов опрошенные отдали систематической работе с молодыми педагогами (84%), сопровождению молодых педагогов в демонстрации ими профессиональных достижений (58%); большое число респондентов среди наставников отметили такую позицию, как раскрытие смыслов педагогической деятельности, сохранение мотивации (55%). Не все наставники видят суть наставничества как помощь в адаптации к педагогическому коллективу, школьным традициям, только пятая часть опрошенных (около 20%) обозначили важность демонстрации образцов и достойных примеров преподавания предмета и методики обучения.

2. Степень понимания наставниками требований и ожиданий в отношении наставников, актуальные роли и функции наставников

Если говорить об осознании наставниками актуальных на данный момент ролей и функций, можно отметить следующее. Ролевой репертуар и рейтинг ролевых реализаций наставника в результате опроса выстроился таким образом:

- советчик;
- вдохновитель;
- друг;
- информатор;
- проводник;
- защитник интересов;
- эксперт;
- психотерапевт.;
- просветитель;
- тренер;
- связной;
- лидер...

Сложность основных моделей современного наставничества — в разнообразии ролевого репертуара, в необходимости соответствия наставника многочисленным требованиям и ожиданиям от него. По сути, наставник является руководителем для молодого специалиста, причем в качестве такого непосредственного руководителя ему приходится одновременно выступать для молодого учителя как минимум в трех ипостасях:

- как андрагога, содействующего развитию профессионально-педагогической компетентности молодого специалиста, обретению им необходимого опыта, связанного с профессиональной деятельностью;
- как коуча, дающего молодому специалисту конструктивную, развивающую обратную связь относительно его профессиональной деятельности, содействующего планированию карьеры, реализации карьерного и личностного роста;
- как ментора-наставника, помогающего в осознании и осмыслении сути профессионально-личностного развития, сообщающего о корпоративной этике, возможностях профессиональной самореализации молодого учителя.

По самоотчетам самих наставников трудно совмещать даже эти три позиции (из-за нехватки времени, из-за трудностей при быстрой и постоянной смене позиций). Поэтому весьма вероятной нам представляется перспектива разведения многочисленных ролей в рамках группы из нескольких педагогов-наставников. Например, старший коллега (учитель того же предмета) помогает в овладении профессией на уровне мастерства. Завуч в большей степени может быть сориентирован на осуществлении функции коуча. А близкий по духу и значимый для молодого специалиста и зачастую выбранный им коллега (не обязательно преподающий тот же предмет) сможет в большей степени помочь в решении задач ценностно-смысловой ориентации в профессиональном деле. Таким образом, у каждого из этой группы сопровождения будут свои задачи в плане адаптации, интеграции и последующей самоактуализации молодого специалиста.

На основе изучения теоретических работ по наставничеству (Вершловский С.Г., Черникова Е.Г., Теплов А.О., Эсаулова И.А. и др.) можно утверждать, что в качестве наиболее важных результатов наставнической деятельности авторы называют такие:

- продуктивная деятельность подопечного, его поведение и поступки;
- адекватные психологические установки и формирование положительного отношения к делу;
- мотивация и конструктивные целевые установки молодых;
- сбережение здоровья молодых специалистов;
- конструктивные межличностные отношения;
- личностно-профессиональный и карьерный рост.

Наставники — участники анкетирования — в качестве наиболее значимых для себя результатов деятельности по сопровождению молодых учителей выбрали три основных варианта. Прежде всего, успешная адаптация молодого педагога в коллективе (хотя, рассуждая о сути наставничества, собственно об адаптации вспомнили только около 30% респондентов); во-вторых, взаимная удовлетворенность участников процесса; и, в-третьих, собственно достижения самого молодого педагога в профессии. Рассуждая о качествах, которыми должен об-

ладать наставник, большинство участников опроса отметили прежде всего богатый практический опыт (64%), глубокие знания предмета (62%) и умение вступать в коммуникацию (60%). Стоит обратить внимание на тот факт, что молодые специалисты, отвечая на этот вопрос, отметили, что наряду с глубокими знаниями, опытом и умением наставника вступать в коммуникацию, для них важны и его личные качества. На основе списка качеств «идеального наставника» (путем обобщения высказываний молодых педагогов) был получен следующий портрет наставника, где каждый новый штрих начинался со слова «Человек, который является для вас примером...

- верящий в ваш потенциал, способный помочь вам определить свою цель и разработать план для ее достижения;
- каким бы вы сами однажды хотели стать;
- готовый не только учить, но и учиться у вас;
- успешный в ваших глазах;
- с которым приятно быть вместе, у которого больше опыта, чем у вас, и который рад помочь вам добиться успеха в жизни;
- который верит в вас и хочет видеть вас преуспевающим.

Итак, для респондентов — не замкнутый, открытый к сотрудничеству, опытный в преподаваемом предмете коллега — и есть идеальный наставник учительской молодежи. Сплав профессионального образования и опыта, усиленный личной готовностью быть наставником, а также авторитет в коллективе совместно с высокими показателями текущей педагогической деятельности — все эти признаки готовности к наставничеству не противоречат сказанному выше. Однако стоит отметить, что аттестационная категория опытного учителя, его системное видение проблем образования, специальная подготовка к наставничеству и опыт методиста не имеют для респондентов существенного значения.

При этом, несмотря на то, что и молодые специалисты, и некоторые наставники подчеркивали значимость определенных личностных качеств того, кто мог бы стать хорошим наставником, практика показывает, что далеко не всегда становятся наставниками те, кто действительно призван к этой деятельности. В частности, отвечая на вопрос, как вы стали настав-

ником, более 50% отвечающих отметили, что сами выразили желание. 23% были назначены администрацией, не очень понимая, чем именно предстоит заниматься. 10% согласились на предложение администрации в расчете на будущие преимущества (профессиональные, карьерные, материальные).

3. Представленность в пространстве Санкт-Петербурга типов, видов и моделей наставничества

При анализе массовой практики на местах обнаружено, что наставники назначаются администрацией образовательных учреждений и работают, как правило, индивидуально со своими подопечными в течение первых двух лет. Это означает, что у молодых специалистов, как правило, нет возможности самим выбирать наставников, влиять на содержание и способы деятельности наставников. С другой стороны, самих наставников не обучают, как организовывать взаимодействие с подопечными, как выстраивать с ними профессиональные отношения. По самоотчетам и молодых коллег, и опытных педагогов, именно это часто приводит к неэффективному наставничеству (к имитации и формализации наставничества, к увеличению коммуникативных барьеров, преобладанию авторитарности со стороны наставников, формированию и закреплению у молодых учителей позиции исполнителей в ущерб их самостоятельности и инициативности). Закономерным следствием этого становится уход молодых специалистов из школы и профессии.

На нынешнем этапе развития нашей системы образования для молодых специалистов необходимы разные варианты взаимодействия с наставником и разные типы наставников. Только наставник-методист, к которому мы привыкли, не в состоянии решить все задачи, связанные с просвещением, воспитанием и развитием молодых специалистов. Кроме того, и один наставник (один человек) также не сможет этого сделать: каждый наставник (тип наставника) «хорош» в определенной сфере деятельности и в соответствии с определенными задачами молодых педагогов. Только соорганизация и взаимодополнительность разных наставников и разных вариантов совместной деятельности наставника и молодого специалиста смогут помочь не только закрепиться молодым учителям в профессии, но и освоить ее, а главное — обрести в ней свои личностные смыслы.

Практика жизни показывает, что наставничество может реализовываться в разных видах и формах, выполнять различные функциональные роли, быть не только индивидуальным, но и коллективным (корпоративным, ситуационным). В ходе работы по проекту петербургские участники представили разные модели сопровождения (кураторство в информационно-методических центрах, служба поддержки в педколледже, сообщества молодых педагогов в Василеостровском районе, курсы в СПБАППО для молодых педагогов — участников региональных профессиональных конкурсов, отдельные школьные системы сопровождения). Подробно все реализуемые сегодня в нашем городе модели были представлены в монографии кафедры [3].

В рамках проекта вся аналитика существующей теории и практики организации сопровождения молодых шла с учетом того, что процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника и администрации. Молодой учитель получает знания, развивает умения и навыки, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него — и со всей средой образовательного учреждения — педагогическим коллективом. Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. И организация таким образом повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, в ней улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. Наставничество позволяет существенно сократить этот период за счет того, что молодого сотрудника обучают современным педагогическим технологиям, наблюдают за их применением, мотивируют и корректируют его работу. Наставники, как было отмечено участниками рабочей группы, тоже стараются работать лучше. На них смотрят новички, берут с них пример, а это побуждает к повышению педагогической и образовательной результативности. Молодой сотрудник, прошедший «школу выживания» в школе, обычно работает в ней дольше, так как ощущает внутреннюю потребность «отблагодарить» тех, кто его вырастил. Благодаря системе наставничества, молодые педагоги в более короткие сроки набирают профессионализм,

получают адекватную поддержку на этапе своей адаптации и развития в образовательной организации. Специалисты, передающие свой опыт, также обретают особый статус — их деятельность наполняется новым содержанием и по-новому осознается самими наставниками. Часто наставник из просто хорошего специалиста становится человеком, который передает опыт эффективных технологий, создает условия для его внедрения и помогает адаптироваться новым сотрудникам.

Когда молодой педагог приступает к выполнению своих профессиональных обязанностей, ему необходима уверенность в том, что он востребован и движется в верном направлении, а коллектив принимает его в свою «стаю». Эффективное (неформальное) наставничество удовлетворяет эту потребность как нельзя лучше.

Успех наставничества как процесса сопровождения, адаптации и интеграции молодого специалиста напрямую зависит от ряда факторов объективного и субъективного характера, а именно:

- личность молодого сотрудника, его способности к обучению, освоению новой информации;
- личность наставника, его способности, в т.ч. способность быть в диалоге, обучать, передавать опыт;
- установление контакта и, как результат, качество взаимоотношений субъектов;
- план (программа) наставничества;
- микросреда педагогического коллектива, общая атмосфера в образовательной организации, отношение руководства.

Ввиду субъективного характера большинства из перечисленных факторов «идеальный баланс» обеспечивается в каждом конкретном случае различным их сочетанием.

4. Основные проблемы и риски наставничества

В качестве основных рисков наставники примерно в равном отношении (порядка 50% от числа опрошенных) назвали формальный подход, профессиональное выгорание и перегруз самих наставников. Существенным риском было названо и отсутствие реального материального стимулирования.

Изучение теоретических работ по проблемам наставничества [3,4,6,8] позволило зафиксировать, что при внедрении си-

стемы наставничества неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки такой системы. От того, насколько внимательно специалисты управления образованием отнесутся к подготовительной работе, зависит успех ее реализации. В частности, особое внимание предлагается обратить на следующие проблемы. Недостаточная подготовка самих наставников. Успех работы по сопровождению молодых учителей с применением системы наставничества серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставников. Когда отсутствуют специальные мероприятия по подготовке и развитию навыков наставников, весьма вероятными становятся печальные следствия: наставляемые могут оцениваться некорректно, обратная связь от наставников может быть формальной, а это, в свою очередь, может привести к демотивации и дезориентации молодых специалистов.

Рассматривая проблему подготовки наставников, мы обратились к анализу специальных программ в данной области. Прежде всего, следует отметить, что не смотря на актуальность данного вопроса, программы, способствующие эффективной подготовке наставников, имелись в единичных вариантах. Как правило, это некий типовой вариант, в котором в центре внимания — формальное обучение наставников. Это актуализирует значимость проектирования программ, несущих в себе потенциал неформального и информального подходов в этой сфере как наиболее продуктивных. При этом мы отмечаем важность не только наличия собственно теоретической основы работы (в виде программы), но и ее адекватную практическую реализацию.

Программы представляли собой развернутую панораму действий по разносторонней помощи молодым специалистам прежде всего в вопросах адаптации к профессии. Содержание учебно-тематических планов достаточно выверено и логично в построении основных блоков психолого-андрагогической работы с молодыми специалистами. В программах подготовки наставников были выделены приоритетные направления взаимодействия с молодыми специалистами, оформившиеся в основные блоки: диагностико-консультативный; собственно развивающий и социально-педагогический. Сделаны попытки систематизации разнообразной информации из различ-

ных сфер, определена этапность работы с молодыми учителями. Характерная особенность программ — включение тем, посвященных взаимодействию молодых специалистов не только с обучающимися, но и с администрацией образовательных учреждений, с родителями и ближайшим окружением учеников.

Представляется важным по результатам обсуждения представленных программ дополнение содержания и такими темами, как продуктивная коммуникация в качестве ресурса эффективного наставничества; командообразование как необходимый инструмент лидера-наставника; обучающееся сообщество как ресурс развития молодых учителей (клуб).

Поскольку сегодня подчеркивается мысль о том, что для реализации себя в качестве наставника опытным учителям необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности, особое внимание в программах подготовки должно быть уделено различного рода рефлексивным технологиям. В программах необходимо предусмотреть овладение и интерактивными формами, которые помогут наставникам в совместной разработке с молодым специалистом плана профессионального становления (проектирование программы самообразования) последнего с учетом уровня его интеллектуально-личностного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно корректировать допущенные ошибки; подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. В части интерактивных форм занятий видится как важное включение дискуссий о том, каких правил нужно придерживаться наставникам и их подопечным, чтобы построить и укрепить взаимное доверие, договориться о ценностях развития человека и этике наставничества. Бессистемное внедрение наставничества, которое влечет за собой формальный подход у частных участников процесса. Когда система наставничества не увязана с целями развития образовательной организации, она

не может эффективно работать, поскольку не понятно ее значение ни для школы в целом, ни конкретно для каждого участника. В итоге наставничество может развивать одни навыки, корпоративное обучение работать по своей системе, а аттестация выступать как совсем отдельный процесс.

Директивное введение наставничества. Участники могут несколько месяцев работать на волне энтузиазма, но затем перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации, контроля результатов, достаточного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса. В результате наблюдается спад энтузиазма, отсутствие интереса, сопротивление, избегание.

Таким образом, для минимизации проблем наставничества важно, чтобы сама система наставничества строилась как организация взаимодействия и взаимной ответственности всех участников процесса — администрации, молодых специалистов и наставников. Тщательное планирование и подготовка среды образовательной организации для её внедрения являются необходимым условием успешной реализации системы наставничества. Задача наставников в этом случае не в том, чтобы молодой педагог приблизился к какой-то профессиональной норме в виде списка умений и компетенций (чем больше — тем лучше). Важно, чтобы молодой учитель постепенно обретал те особые личностно-профессиональные качества, которые не только значимы в педагогической профессии, но и отражают индивидуальные стремления молодого специалиста.

Выводы

Усложнение задач наставничества в связи с необходимостью решать самые разные задачи сопровождения молодого специалиста, скорее всего, может привести к распределению функционала наставника среди нескольких опытных специалистов и соответственно к переходу от индивидуального характера отношений наставника и молодого учителя к взаимодействию группы наставников с молодым учителем.

Все более очевидной становится невозможность в современных условиях настроить молодого учителя на эффективную работу только на основе опыта, пусть и очень авторитетного

учителя. С большей вероятностью это может привести лишь к воспроизводству в молодом педагоге достижений и ошибок наставника. Кроме того, поскольку юношество сегодня скептически относится к любым авторитетам, поэтому надеяться на «трепетное вслушивание молодых учителей в слова педагогического гуру» тоже не приходится. Далеко не каждый опытный педагог рискнет сегодня заявить о своей готовности выступить для молодого учителя образцом профессиональной деятельности.

Отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к непониманию и формальному выполнению задач. Как результат — неопределенность прав, обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи для молодых учителей, отсутствие четкой ответственности образовательной организации перед наставниками. Участники перестают видеть смысл этой деятельности. В этой связи необходимы разработка в каждом образовательном учреждении положения о наставничестве, в котором должны быть прописаны ответственности всех сторон (администрации, методических отделений, участников педагогического коллектива, самого наставника) по отношению к молодому сотруднику; процедуры мотивации наставника; процедуры оценивания и критерии эффективности наставника.

Австрийский опыт побудил нас задуматься над разными моделями наставничества, осуществить активный сбор информации не только о разных моделях наставничества, но и об инновационных идеях в этом направлении, к которым можно отнести партнерское, групповое, флеш-наставничество, скоростное, реверсивное, виртуальное и т.д. В перспективе важно обеспечить возможность освоения всеми, кто будет заниматься вопросами профессионально-личностной адаптации молодых учителей, опыта проектирования разных моделей сопровождения молодых специалистов в зависимости от вариантов затруднений, с которыми сталкиваются молодые специалисты на старте своей профессиональной деятельности.

Литература

1. Абрамова Е. Каждому молодому учителю — по наставнику / Е. Абрамова // Учительская газета. — № 14. — 2012.
2. Вершловский С. Г. Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С. Г. Вершловский / отв. ред. М. А. Ушаков. — М.: Сентябрь, 2002. — 112 с.
3. Шевелев А. Н. Молодой петербургский учитель: перспективы и проблемы вхождения в профессию: монография / А. Н. Шевелев [и др.] / под ред. А. Н. Шевелева. — СПб: СПб АППО, 2020. — 298 с.
4. Теплов А. О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. — № 28. — 2011.
5. Учитель-методист — наставник стажера: Кн. для учителя / под ред. С. Г. Вершловского. — М.: Просвещение, 1998. — 144 с.
6. Шилова О. Н., Ермолаева М. Г., Ахтиева Г. Р. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей. — «Человек и образование», 2018 г., № 4, с. 202—210.
7. Школа молодого учителя: система работы с молодыми специалистами / авт.- сост. Л. А. Вагина, Е. Ю. Дорошенко, Т. В. Хуртоева. — Волгоград: Учитель, 2007. — 139 с.
8. Черникова Е. Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ: моногр. — Челябинск: Изд-во Челябинского государственного педагогического университета, 2010.
9. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала // Стратегии бизнеса, № 6, 2017; URL: [https://www. strategybusiness.ru/jour/article/view/329](https://www.strategybusiness.ru/jour/article/view/329) (дата обращения 20.05.2021).

Персонализированная программа наставничества

Аввакумова Екатерина Сергеевна,

*методист, педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

Старикова София Викторовна,

*методист, педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

Аннотация

Персонализированная программа является основным локальным документом, на котором строится работа пары/группы. Примером персонализированной программы является предлагаемый текст победителей регионального конкурса лучших практик реализации Целевой модели наставничества «Новые горизонты» в 2023—2024 уч. году в номинации «Тандем». В данном примере описаны ключевые точки, т.е. те моменты, когда наставник выступает в качестве эксперта, и ключевые индикаторы оценивания результата работы наставляемого. Обращает на себя внимание широкий подход наставника к взаимодействию с наставляемым педагогом, который видится им не только как специалист, нуждающийся в повышении профессиональных знаний, но и как человек, занимающий активную жизненную позицию.

Сведения о педагоге-наставнике:

Аввакумова Екатерина Сергеевна

Образование: высшее педагогическое

Стаж работы — 10 лет

Должность — методист

Квалификационная категория: высшая

Сведения о наставляемом педагоге:

Стариков София Викторовна

Образование: среднее специальное педагогическое

Стаж работы — 3 года

Должность — методист

Аввакумова Е. С. и Старикова С. В. работают в Школе раннего развития «Солнышко» отдела платных образовательных услуг ДДЮТ «На Ленской» (далее ШПР «Солнышко»). ШПР «Солнышко» функционирует с 1992 г., ее посещают уча-

щиеся от 3 до 6 лет. Несмотря на профессиональные навыки молодому специалисту всегда требуется опытный наставник, который поможет адаптироваться в педагогическом коллективе педагогов (в ШПР работают 6 чел.), среди детей (4 возрастные группы) и родителей.

Форма наставничества: «педагог — педагог».

Запрос (цель) наставляемого: формирование профессиональных и личностных компетенций, навыков работы с дошкольниками и их родителями в ШПР «Солнышко».

Задачи:

- познакомить с внутренней структурой ШПР «Солнышко», целями и задачами объединения, правилами, техникой безопасности, кабинетами, образовательной программой и др.;
- помочь педагогу в изучении особенностей педагогического процесса подготовки детей к школе;
- оказать методическую поддержку в организации образовательного процесса, в том числе при разборе возникающих текущих вопросов и ситуаций;
- познакомить с разными подходами в работе с родителями;
- помочь педагогу в выборе методического материала для самостоятельного повышения педагогического мастерства;
- получить представление о ведении групповой отчетной документации в ШПР «Солнышко»;
- развить навыки администрирования сообщества ВКонтакте.

Взаимодействие пары базируется на принципах: научности, системности и стратегической целостности, легитимности, обеспечения суверенных прав личности, аксиологичности, личной ответственности, индивидуализации и персонализации, равенства.

Сроки реализации программы: 2023—2024 гг.

Режим встреч: не менее 2-х раз в месяц.

В результате наставничества молодой педагог постепенно освоится в ШПР «Солнышко», примет ее традиции и правила, освоит базовые методики преподавания курса «Подготовка к школе», научится выстраивать позитивные отношения с учащимися, коллегами и родителями.

Реализация программы предполагает 2 этапа:

1-й этап (09.2023 –12.2023),

2-й этап (01.2024 — 05.2024).

Основными мероприятиями при реализации персонализированной программы являются тематические консультации, мастер-классы, онлайн-встречи, открытые занятия.

Ключевые точки при реализации Дорожной карты это мероприятия, которые позволяют отследить профессиональный рост молодого специалиста по нескольким направлениям:

1. Образовательная деятельность.
2. Воспитательные мероприятия в объединении.
3. Работа с родителями учащихся.
4. Работа в сообществе ВКонтакте.

Ключевые индикаторы Дорожной карты

1. Образовательная деятельность

(ключевые точки — открытые контрольные занятия, которые проводятся 2 раза в год)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Методическая грамотность педагога в построении структуры занятия, соответствие содержания году обучения и уровню подготовки учащихся	Занятие выстроено грамотно	Методика преподавания требует корректировки	Занятие не соответствует требованиям
2.	Соответствие подборки демонстрационного материала возрасту учащихся, цели занятия	Материал соответствует задачам данного возраста	Материал требует корректировки	Материал подобран неудачно

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
3.	Речевая грамотность и эмоциональная окраска речи наставляемого педагога	Нормы русского языка выдерживаются. Речь хорошо интонирована, эмоционально выражена	Присутствуют сленговые выражения. Эмоциональный фон речи не стабилен	Речь педагога окрашена отрицательными эмоциями, речевой этикет нарушен
4.	Эмоциональная атмосфера занятия	Учащиеся полностью включены, активны и позитивны от начала до конца занятия	Во время занятия есть моменты потери интереса и концентрации внимания учащихся к занятию	Педагогу не удается вызвать интерес к занятию, мотивировать учащихся к занятию
5.	Отзывы родителей о работе педагога	Отзывы положительные	Отзывы нейтральные	Есть замечания к работе педагога

2. Воспитательные мероприятия в объединении
(ключевые точки — проведение праздничных мероприятий, проходящих не менее 2 раз в полугодие совместно с родителями)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели	
		Да	Нет
1.	Учащиеся и родители активно включены в процесс	Да	Нет
2.	Соблюдение правил и норм поведения учащимися во время массовых мероприятий	Да	Нет

3. Работа с родителями учащихся

(ключевые точки — праздники, родительские собрания, обратная связь через социальные сети)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели	
1.	Своевременная обратная связь от родителей	Да	Нет
2.	Помощь в решении проблемных ситуаций	Да	Нет

4. Работа в сообществе ВКонтакте

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели	
1.	Своевременное освещение мероприятий, проводимых в ШПР «Солнышко»	Да	Нет
2.	Посещаемость сообщества	Да (посещают сообщество практически все родители)	Нет (посещают сообщество менее 50% родителей)

Для реализации программы используются ресурсы ДДЮТ «На Ленской»: нормативно-правовое обеспечение; методическая служба, материальная база.

К **рискам** относится высокие требования к работе объединения, что может отпугнуть молодого педагога трудностями, необходимостью быть мобильным, затрачивать свободное личное время на ведение сообщества ВКонтакте.

Может возникнуть психологическая несовместимость внутри педагогического состава объединения.

Молодой специалист может не проявлять интереса к методике преподавания.

Задача наставника как опытного педагога минимизировать риски и сделать работу наставляемого в ШПР «Солнышко» интересной и перспективной.

Дорожная карта работы наставника с молодым специалистом

*Вакуленко Любовь Михайловна,
старший методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

*Сорокина Наталья Вячеславовна,
педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

Аннотация

Дорожная карта является неотъемлемой частью персонализированной программы. В статье рассказывается о том, как подойти к ее составлению, описываются особенности Дорожной карты работы с молодым специалистом.

При реализации целевой модели наставничества во Дворце «На Ленской» сложились два подхода к составлению Дорожной карты.

Для педагогов с опытом работы во Дворце осуществляется, как мы называем, инструментальное наставничество, когда наставник передает свой профессиональный опыт и раскрывает тонкости в работе педагога. В этом случае Дорожная карта представляет собой пошаговое изучение той или иной техники: освоение компьютерных программ, приемов шитья, танца и т. д.

Другое дело наставничество молодого специалиста. В этом случае очень важно не только передать профессиональные навыки, но и не менее важно ввести молодого специалиста в коллектив отдела, студии и Дворца в целом.

Поэтому видится, что у молодого специалиста должен быть не один наставник, а несколько.

Рассмотрим организацию наставничества на примере образцового детского коллектива Санкт-Петербурга «Эстрадная студия «ФантаЗеры», который с одной стороны, входит в состав художественного отдела, с другой — является самостоятельным творческим коллективом со своими традициями и сложившимися правилами жизнедеятельности.

При появлении молодого специалиста обязанности по наставничеству распределяются между несколькими специалистами:

- заведующий отделом отвечает за введение молодого педагога в коллектив отдела, выполнение молодым специалистом административных заданий (ведение журнала учебной группы, проведение мониторинга качества реализации дополнительной общеобразовательной программы и др.);
- руководители студии — за введение в коллектив студии, объяснение общих задач, решение общих проблем и т. д.;
- наставник-специалист — за повышение профессиональной компетентности наставляемого, за передачу опытным хореографом знаний начинающему педагогу-хореографу;
- методист, ответственный за прохождения педагогами аттестации, берет на себя ответственность подготовить молодого специалиста к процедуре аттестации на 1-ую категорию;
- методист (куратор) — за методическую подготовку молодого специалиста; проводит обучающие семинары, привлекает к профессиональному конкурсному движению, к участию в неформальных мероприятиях по наставничеству и др.

Комплексный всесторонний подход нацелен на решение главной задачи: создание необходимых условий для закрепления молодого специалиста в профессии и в учреждении.

Такой подход оправдан тем, что одному наставнику сложно справиться со всеми задачами из-за отсутствия времени при существующих у всех сотрудников больших нагрузках, кроме того наставник-педагог не может быть компетентен во всем.

Здесь важно также понимать, что работа группы наставников не должна ограничиваться одним годом. Эта работа может продолжаться несколько лет и иметь поступательное-возвратное движение. Например, заполнение мониторинга освоения учащимися программы в учреждении проводится два раза в году: в декабре и в мае. За полгода забываются алгоритмы его проведения и заполнения электронных таблиц. Молодому коллеге нужно повторное пояснение со стороны заведующего отделом.

В начале учебного года проходит встреча-совещание при директоре молодых педагогов со своими наставниками. И наставники и наставляемые пишут согласие на работу в этом направлении. Наставничество закрепляется приказом директора, составляется Персонализированная программа и Дорожная карта, в которую вносятся точки роста, мероприятия, планируемые результаты, ключевые индикаторы, качественные показатели.

Персонализированные программы и Дрожные карты могут быть написаны каждым наставником отдельно.

В нашем учреждении составляется одна Персонализированная программа, отражающая деятельность всех наставников.

Дорожную карту размещают в общем хранилище, доступном для работы всех наставников.

В Дорожной карте отражаются направления работы: административное (заведующий отделом, завуч); студийное (руководители студии); предметное (опытный педагог-хореограф), методическое (методист, куратор).

На многих мероприятиях (совещаниях, малых педагогических советах, открытых занятиях) группа наставников работает совместно.

В мае проводится общая встреча группы наставников, на которой подводятся предварительные итоги и намечается план взаимодействия дальше.

Обсуждение результатов общей работы опирается на ключевые точки, индикаторы и качественные показатели, которые обговариваются заранее, перед тем, как начинается работа с наставляемым педагогом.

Ключевые индикаторы дорожной карты

Административное направление

(ключевые точки — открытые занятия, даты предъявления учебной документации)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Методическая грамотность педагога в построении структуры занятия, соответствие году обучения и уровню подготовки учащихся	Занятие выстроено грамотно	Методика преподавания требует корректировки	Занятие не соответствует требованиям
2.	Грамотное ведение учебной документации: журнала учебной группы, мониторинга освоения учащимися программы, протоколов родительских собраний и др.	Грамотное и своевременное ведение документации	Есть замечания по ведению документации	Несвоевременная сдача документов, наличие значительных ошибок
3.	Аттестация педагога	Получена 1-я категория	Материалы в процессе подготовки	Материалы не готовы

Студийное направление
(ключевая точки — отчетные мероприятия,
концерты, летняя смена)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Жизнедеятельность студии				
1.	Правила и традиции студии	Правила принимаются и выполняются в полной мере	Наблюдаются некоторые нарушения при организации общестудийных мероприятий и др.	Правила и традиции студии не принимаются и не принимаются педагогом
2.	Активное участие в жизни студии: концертная деятельность, творческие мастерские	Активное участие в жизни студии	Не все мероприятия вызывают отклик и интерес у представляемого педагога	В жизни студии принимает участие под нажимом

Методическое направление
(ключевые точки — открытые занятия,
участие в профессиональных конкурсах,
выступления на педагогических советах, семинарах,
конференциях)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Методическая грамотность педагога в построении структуры занятия, соответствие году обучения и уровню подготовки учащихся	Занятие выстроено грамотно	Методика преподавания требует корректировки	Занятие не соответствует требованиям

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
2.	Участие в профессиональных конкурсах	Хороший результат участия (победитель)	Участие в конкурсах, фестивалях (сертификат)	Нет желания участвовать в конкурсных мероприятиях
3.	Демонстрация опыта	Самостоятельно обобщил и выступил на районной конференции (семинаре)	Обобщил с помощью наставников свой опыт и выступил на конференции (семинаре)	Не стремится к обобщению опыта своей работы

Предметное направление (хореография)

Образовательная деятельность

(ключевые точки — открытые контрольные занятия, которые проводятся 2 раза в году)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Методическая грамотность педагога в построении структуры занятия, соответствие содержания году обучения и уровню подготовки учащихся	Занятие выстроен грамотно	Методика преподавания требует корректировки	Занятие не соответствует требованиям

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
2.	Методическая грамотность педагога-хореографа в сочинении комбинационных связей	Технический уровень соответствует задачам данного возраста	Технический уровень требует корректировки	Комбинационные связи подобраны неудачно
3.	Соответствие подбора музыкального материала возрасту учащихся, задачам занятия	Музыкальный материал соответствует задачам данного возраста	Музыкальный материал требует корректировки	Музыкальный материал подобран неудачно
4.	Речевая грамотность и эмоциональная окраска речи наставляемого педагога	Нормы русского языка выдерживаются. Речь хорошо интонирована, эмоционально выражена	Присутствуют сленговые выражения. Эмоциональный фон речи не стабилен	Речь педагога окрашена отрицательными эмоциями, речевой этикет нарушен
5.	Эмоциональная атмосфера занятия	Учащиеся полностью включены, активны и позитивны от начала до конца занятия	На занятии есть моменты потери интереса и концентрации учащихся к занятию	Педагогу не удается вызвать интерес к занятию, мотивировать учащихся к работе
6.	Отзывы родителей о работе педагога	Отзывы положительные	Отзывы нейтральные	Есть замечания к работе педагога

Концертная и конкурсная деятельность студии

(ключевые точки — заседание малого педагогического совета, проходящие не менее 2 раз в полугодие)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели	
		Допущены	Не допущены
1.	Допуск группы учащихся наставляемого педагога к концертной деятельности студии	Допущены	Не допущены
2.	Допуск группы учащихся наставляемого педагога к конкурсам	Допущены	Не допущены

Работа с родителями и учащимися в «закулисье»

(ключевые точки — концерт или конкурс согласно графика)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Порядок и грамотная организация работы родителей за кулисами, помощь в подготовке организации детей к выступлению	Замечания отсутствуют	Есть незначительные замечания	Есть серьезные замечания
2.	Соблюдение учащимися правил и принципов поведения за кулисами концертных площадок и подготовки к выступлению	Замечания отсутствуют	Есть незначительные замечания	Есть серьезные замечания
3.	Замечания со стороны персонала концертных площадок	Замечания отсутствуют	Есть незначительные замечания	Есть серьезные замечания

Работа в ДОЛ (детском оздоровительном лагере)

(ключевая точка — летняя смена)

№	Ключевой индикатор	Качественные показатели		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Методическая грамотность педагога в организации досуга учащихся и психо-эмоциональная атмосфера в отряде	Досуговые мероприятия выстроены грамотно	Методика проведения досуговых мероприятий требует корректировки	Работа педагога не соответствует требованиям
2.	Соблюдение учащимися гигиенических правил и распорядка дня	Замечания отсутствуют	Есть незначительные замечания	Есть серьезные замечания
3.	Отзывы родителей и учащихся о смене в ДОЛ	Отзывы положительные	Отзывы нейтральные	Есть замечания к работе педагога

Фрагмент Дорожной карты работы группы-наставников

№	Мероприятия	Содержание работы	Ответственный, должность	Направление наставничества	Сроки/дата	Место	Отметка о выполнении
1.	Экскурсия по ДДЮТ «На Ленской», знакомство с коллегами	Знакомство с учреждениями, традициями, коллегами	Давыдова С.А. (заведующий отделом)	Административное			
2.	Экскурсия по кабинетам студии «ФантаЗерь», знакомство с коллегами	Знакомство со студией. Изучение студийного режиссера для занятий; объяснение студийного синтеза предметов (хореография/вокал/актерское мастерство); показ костюмерной и знакомство с правилами пользования костюмами	Евстафьева Т.Ю., Соколова Н.В., руководители студии	Студийное			
3.	Совещание потенциальных участников движения наставничества	Погружение в методологию движения: базовые понятия, принципы, формы работы, документация и др.	Вакуленко Л.М. (методист, куратор рабочей группы наставничества)	Методическое			

№	Мероприятия	Содержание работы	Ответственный, должность	Направление наставничества	Сроки/дата	Место	Отметка о выполнении
4.	Встреча в администрации наставников и молодых специалистов	Закрепление наставников за молодыми специалистами, напутствие и пожелание плодотворной работы	Семина И. А., директор ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	Административное			
5.	Встреча группы наставников с наставляемым	Составление персонализированной программы, плана совместной работы	Вакуленко Л. М. (методист, куратор рабочей группы наставничества)	Методическое			
6.	Малый педагогический совет студии «ФантаЗеры»	Определение задач на уч. год	Евстафьева Т. Ю., Соколова Н. В., руководители студии	Студийное			

№	Мероприятия	Содержание работы	Ответственный, должность	Направление наставничества	Сроки/дата	Место	Отметка о выполнении
7.	Встреча наставника-хореографа с наставляемым	Определение и конкретизация задач по группам на текущее полугодие (номера, даты контрольных занятий)	Сорокина Н.А. (наставник-хореограф)	Образовательное (хореография)			
8.	Занятие наставляемого педагога по теме «Ритмическая пластика»	Знакомство с работой наставляемого педагога. Выявление уровня методической грамотности наставляемого первые рекомендации	Сорокина Н.А. (наставник-хореограф)	Образовательное (хореография)			
9.	Открытое занятие педагога-наставника. Тема: Развитие физических данных учащихся	Практическое обучение в работе над постановкой сценического номера с детьми	Сорокина Н.А. (наставник-хореограф)	Образовательное (хореография)			

№	Мероприятия	Содержание работы	Ответственный, должность	Направление наставничества	Сроки/дата	Место	Отметка о выполнении
10.	Встреча наставника-хореографа с наставляемым	Проверка и корректировка предварительно освоенного наставляемым материала сценического номера	Сорокина Н. А. (наставник-хореограф)	Образовательное (хореография)			
11.	Обучающий семинар для молодых педагогов. Тема: «Занятие»	Погружение в методические тонкости проведения учебного занятия	Вакуленко Л. М. (методист, куратор рабочей группы наставничества)	Методическое			
12.	Открытый контрольный занятие наставляемого педагога для родителей по итогам первого полугодия	Просмотр и обсуждение умений правильно выстроить занятие и вести диалог с родителями	Сорокина Н. А. (наставник-хореограф) Евстафьева Т. Ю., руководитель студии Давыдова С. А. (заведующий отделом)	Образовательное (хореография), Административное, студийное			

№	Мероприятия	Содержание работы	Ответственный, должность	Направление наставничества	Сроки/дата	Место	Отметка о выполнении
13.	Малый педагогический совет	Подведение итогов 1-го полугодия	Евстафьева Т. Ю., Со-рокина Н. В., руководители студии	Студийное			

Помимо работы группы наставников молодой специалист привлекается к деятельности Районного учебно-методического объединения молодых специалистов дополнительного образования, инициированного Дворцом, которое является сообществом людей приблизительно своего возраста, где молодому человеку легче себя проявить и раскрыться.

Всесторонняя забота о начинающем специалисте дает результаты. Как правило, молодые коллеги остаются работать во Дворце. Сегодня у нас работают 32 молодых педагога, что составляет 30% от общего числа педагогических работников.

Роль игровых методик в реализации системы наставничества в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»

*Вакуленко Л.М.,
старший методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»,
куратор рабочей группы по наставничеству*

Аннотация

Представлен опыт применения игровых технологий в обучении педагогов дополнительного и общего образования.

Одной из важных сторон реализации системы (целевой модели) наставничества является создание позитивного отношения со стороны педагогического коллектива учреждения к этому направлению деятельности. Создать атмосферу сотрудничества помогают игровые методики, включенные в систему непрерывного обучения педагогов.

В учреждении разработан комплект вопросов и заданий, позволяющий погрузиться в разные аспекты деятельности наставника и наставляемого с использованием игровых форматов таких как игра-наполка, «5 на 5» и др.

Игра-наполка для педагогов «Язык и культура речи» сделана на основе материалов, представленных в Сборнике сценариев и воспитательных игр-наполков¹.

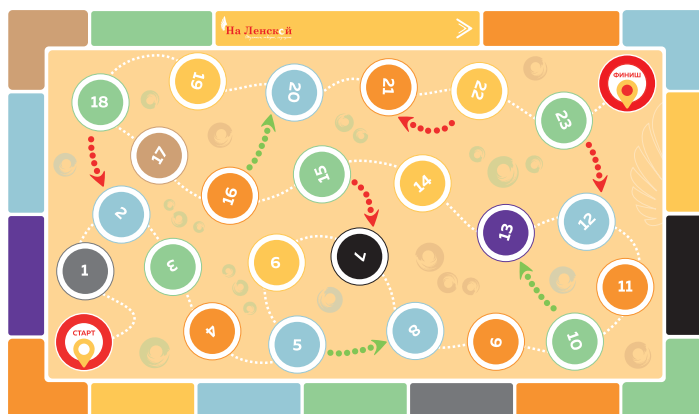
Речь для педагога один из важных инструментов общения и обучения детей. Чем больше словарный запас педагога, тем интересней он проводит свои занятия, тем более интересен своим ученикам. Но со временем пассивный запас слов начинает преобладать, в частности, это связано с применением в речи педагога одних и тех же постоянно повторяющихся терминов.

Цель игры-наполки: актуализировать внимание педагогов к своей речи, к правильному применению и произношению различных слов и фраз.

Игра-наполка представляет собой поле размером 3 на 5 метров. Для игры необходим кубик с точками от 1 до 6, разно-

¹ Тихова М.А., Кадыкова И.В. Сборник сценариев воспитательных игр-наполков: <https://disk.yandex.ru/i/Ry4-W058Ut7aUg>

цветные кегли по количеству команд, четыре стопки больших карточек с заданиями разного цвета, стопка маленьких выигрышных карточек, карточки «плюсики», бумага А4 и карандаши или ручки для команд, предметы для черного ящика: книги, перо, луковица, пакет с солью.



Правила игры:

1. Очередность игры определяет кубик. Команда с наибольшим выпавшим числом ходит первой, за ней все команды по часовой стрелке.
2. За верное выполнение задания команда-ходок получает выигрышную карточку.
3. Побеждает команда, набравшая наибольшее количество выигрышных карточек.
4. За пересечение финиша команда получает одну выигрышную карточку.
5. Игроки берут карточку того же цвета, что и поле, на котором они остановились.
6. Каждая команда имеет возможность в процессе игры получать карточки «плюсики» за верный ответ или выполнение задания не в свой ход. Три «плюсика» можно обменять на одну выигрышную карточку. Таким образом, практически любое задание в игре можно разыгрывать на все команды и награждать их «плюсиками» в случае верного ответа. Решение о том, какое задание разыгрывается за «плюсик» для других команд, принимает ведущий.

- Игра заканчивается, когда одна из команд доходит до финиша или, когда закончились выигрышные карточки, или время игры.

Ход игры

Командам предлагаются кегли-фишки, которые устанавливаются на старт.

Первая команда бросает кубик и по числу выпавших точек передвигает свою кеглю-фишку. Если попадает на оранжевое поле, то команда получает оранжевую карточку с вопросом, если на синее поле — синюю карточку с заданием; на желтое поле — желтую карточку с названием и описанием турнира, в котором принимают участие все команды; на зеленое поле — зеленую карточку-кейс, в котором описанную ситуацию предлагается педагогам разрешить «здесь и сейчас». Попадая на черное поле, команда должна отгадать по описанию, какой предмет в нем спрятан; на золотое поле — сделать дополнительный ход, а на фиолетовое поле — отдать одну свою выигрышную карточку любой команде-сопернице.

За правильно данные ответы и предложенные решения команды получают выигрышные карточки, а за дополнение карточки-плюсики.

Ниже приводятся вопросы, задания, описание турниров и кейсов в сокращенном виде в соответствии со цветом полей. Организаторы обучения педагогов по своему усмотрению могут выбрать из Сборника сценариев воспитательных игр-наполнок комплект вопросов и заданий.

Оранжевые поля — вопросы

- Какие из этих слов относятся к словам «паразитам»: ЗДРАВСТВУЙТЕ, БЛИН, СПАСИБО, ТРОЛЛИТЬ, КАК БЫ, ПРОЩАЙ, КАК ЕГО, КОРОЧЕ, СПАВНИТЬСЯ, ВЕДЬ, ЗАБИВНОЙ, КОРОЧЕ, КРАШ, ПРАНК, ЛИВНУТЬ, КАК-ТО ТАК, ЗАСКАМИТЬ, НУ? (*Ответ: БЛИН, КАК БЫ, ВЕДЬ, КАК ЕГО, КОРОЧЕ, НУ, КАК-ТО ТАК*).
- Владимир Иванович Даль, создал знаменитый «Толковый словарь живого великорусского языка». Заимствованные иностранные слова его очень сердили, и он придумывал им аналоги на основе исконно русских слов.

- Попробуйте догадаться, какое иностранное слово предлагал Даль заменить словом РАСТОПЫРКА? (*Ответ: зонтик*).
3. Назовите одним словом, небольшое произведение устной народной поэзии с шутливым сатирическим или лирическим содержанием. (*Ответ: частушка*).
 4. Скажите, о чем речь? «Два или несколько предложений, связанных между собой по смыслу, называются — ...». (*Ответ: текст*).
 5. Что означает фразеологизм «точить лясы»? (*Ответ: болтать впустую*).
 6. Исправьте ошибку в предложении: «Видна пара окон, занавешенные шторой». (*Ответ: видна пара окон, занавешенных шторой*).
 7. Назовите одним словом хронологическую цепь событий в литературном произведении, изложенную в определенной последовательности, согласно задумке автора. (*Ответ: фабула*).
 8. Назовите одним словом — литературный прием, суть которого состоит в перестановке букв какого-либо слова, в результате чего получается другое слово. (*Ответ: анаграмма*).
 9. Исправьте речевую ошибку: «До начала сеанса остались всего пять минут». Как сказать правильно? (*Ответ: «До начала сеанса осталось всего пять минут»*).
 10. Каково значение устаревшего слова РОССЫ? (*Ответ: русский народ*).

Синие поля — задания

1. **Задание «Род».** Древние славяне поклонялись разным богам. Одним из них был РОД. Как гласят легенды, именно он указывал людям, что нужно делать на земле. В русской письменности почитание Рода нашло свое отражение. Назовите пять слов, в которых упоминается бог Род? (*Ответ: РОДина, РОДители, ПриРОДа, РОДственники, наРОД, выРОДок и др.*).
2. **Задание «Скажи какая».** Нашу речь очень украшают прилагательные. Они описывают предмет более точно и ярко. Отвечают на вопрос какой, какая. Назовите

7 прилагательных к слову ГРУША. Какая бывает груша? (*Ответ: сладкая, сочная, желтая, спелая, червивая, вареная, битая, кривая, игрушечная...*).

3. **Задание «Антонимы».** В стихотворении поэта Д. Чигарди «Прощальная игра» вам надо назвать антонимы — слова, противоположные по значению названным.

Нам с тобой пришёл черёд
Сыграть в игру «Наоборот».
Скажу я слово высоко, а ты ответишь...
Скажу я слово далеко, а ты ответишь...
Скажу я слово потолок, а ты ответишь...
Скажу я слово потерял, и скажешь ты: ...!
Скажу тебе я слово трус, ответишь ты...
Теперь начало, Я скажу. — Ну, отвечай:...!

(*Ответ: низко, близко, пол, нашёл, храбрец, конец*).

4. **Задание «Коллективная история».** Каждый участник команды должен сказать по одному предложению, так чтобы получился маленький рассказ. Первый участник начинает рассказ, например, со слов: «Однажды летним вечером...», каждый следующий развивает сюжет одним предложением, а последний должен закончить историю, например, словами: «И он вернулся домой к своим друзьям». Тема вашей истории: «Приключения котенка Васи». (*Комментарий: команда побеждает, если получился законченный рассказ за один круг*).
5. **Задание «Сочиняй».** Придумайте 7 применений пустой коробке. (*Ответ: топливо, табуретка, дом для котенка...*).
6. **Задание «Эти разные слова».** Словами можно приласкать, поднять настроение, обидеть, подбодрить, огорчить, прогнать прочь, похвалить. Назовите 7 поднимающих настроение слов человеку из вашей команды. (*Ответ: ты самый лучший, хорошего дня, молодец, хорошо выглядишь...*).
7. **Задание «В чем смысл?».** Говоря на русском языке, мы редко задумываемся об истинном смысле слов. Соедините слова на карточках с их истинным смыслом: СЧАСТЬЕ, СОУЧАСТИЕ, БЛАГОДАРИЮ, БЛАГО ДАРИЮ, ЛЮБОВЬ, ЛЮДИ БОГА ВЕДАЮТ, ЗДРАВСТВУЙТЕ,

ПОЖЕЛАНИЕ ЗДОРОВЬЯ, СПАСИБО, СПАСИ БОГ, ПРОЩАЙ, Я ПРОЩАЮ. (*Ответ: счастье — со-участие; благодарю — благо дарю; любовь — люди Бога ведают; здравствуйте — пожелание здоровья; спасибо — спаси Бог; прощай — я прощаю*).

8. **Задание «Анаграммы».** Переставив буквы в словах ЛАК и МЕРА и соединив их, вы получите слово, обозначающее информацию о продукте с целью его продвижения на рынок. (*Ответ: реклама*).
9. **Задание «Путаница».** Восстановите прядок слов в «перепутанных» строчках из сказки А. С. Пушкина: и хохотать царица, и пожимать плечами, и глазами подмигивать, и перстами прищелкивать, и, подбочась, вертеться, глядясь в зеркальце гордо. (*Ответ: И царица хохотать и плечами пожимать, и подмигивать глазами, и прищелкивать перстами, и вертеться, подбочась, гордо в зеркальце глядясь*).
10. **Задание «Множественное число».** Образуйте родительный падеж множественного числа следующих слов: абрикосы-, гектары-, грузины-, килограммы-. (*Ответ: абрикосов, гектаров, грузин, килограммов*).

Желтые поля — турниры

1. Турнир «Верю-не верю».

Комментарий: ведущий зачитывает утверждения с женскими и мужскими названиями одних и тех же профессий. По два утверждения для каждой команды. Задача команды сказать, какие утверждения верные, а какие нет и, если профессия названа неправильно, поправить ведущего.

- Она балерина. Он — балерун. (*Ответ: нет. Он — танцовщик*).
- Она актриса. Он — актер. (*Ответ: да*).
- Она стюардесса. Он стюардесс. (*Ответ: нет. Он — стюард*).
- Она учительница. Он — учитель. (*Ответ: да*).
- Она писательница. Он писатель. (*Ответ: да*).
- Он доктор. Она — докторина. (*Ответ: нет. Она — доктор*).

- Он певец. Она — певица. (*Ответ: да*).
- Он повар. Она — поварешка. (*Ответ: нет. Она — повариха*).
- Он летчик. Она — летчица. (*Ответ: да*).
- Он — пилот. Она — пилотка. (*Ответ: нет. Она — пилот*).

2. Турнир «Слова из слова»

Из букв слова ОДИННАДЦАТИКЛАССНИЦА составьте за 1 минуту как можно больше существительных. *Комментарий:* Команды по очереди называют по одному составленному слову, повторяться нельзя. Одна буква используется один раз. Побеждает команда, назвавшая последнее слово.

3. Турнир «Верю не верю»

Комментарий: ведущий поочередно задает вопрос команде. За правильный ответ выдается карточка-плюсик.

- Верите ли вы, что слово «зонтик» исконно русское? (*Ответ: не верю. Это слово пришло к нам из Голландии*).
- Верите ли вы, что в русском языке целых 74 слова, начинающихся на букву Й? (*Ответ: верю, например: йод, йогурт, йога и т. д.*).
- Верите ли вы, что в русском языке есть слова с тремя буквами Е подряд? (*Ответ: верю «долгошеее», «кривошеее»*).
- Верите ли вы, что первые слова в космосе были произнесены на русском языке? (*Ответ: верю. Юрием Гагариным*).
- Верите ли вы, что в старославянском алфавите буква Я была первой? (*Ответ: верю. Она читалась как «Аз»*).
- Верите ли вы, что слова мех и мешок — родственные? (*Ответ: верю. Раньше мешки шили из шкур животных*).
- Верите ли вы, что в 18 веке существовал знак препинания — точка удивления? (*Ответ: верю. Так называли восклицательный знак в 18 веке*).
- Верите ли вы, что слова с буквой «Ф» являются исконно русскими? (*Ответ: не верю. Большинство слов с буквой «Ф» заимствованные*).

- Верите ли вы, что в «Толковом словаре живого великорусского языка» Владимира Ивановича Даля (1863—1866) есть слова монитор и клавиатура? (*Ответ: верю. Монитор — военный корабль. Клавиатура — слово, связанное с клавишными музыкальными инструментами.*)
- Верите ли вы, что слово «гуторить» означает сигнализировать звуковым гудком? (*Ответ: не верю. Это значит: тараторить, оживленно беседовать, разговаривать.*)

4. Турнир «Перевертыши»

В фразах перевертышах зашифрованы названия известных книг. Расшифруйте их. Перевертыши — это фразы, где все слова заменены антонимами, т. е. словами, противоположными по смыслу (трус-храбрец)

- Джимми Короткий носок. (*Ответ: Пеппи — длинный чулок.*)
- Знайка под Землей. (*Ответ: Незнайка на Луне.*)
- Повесть про найденные часы. (*Ответ: Сказка о потерянном времени.*)
- Мышка в босоножках. (*Ответ: Кот в сапогах.*)

5. Турнир «3*3»

Комментарий: Побеждает команда, первая правильно выложившая слова.

Расположите на доске 3*3 девять слов: СОК, БУСЫ, СЕТЬ, КЛИН, РЕКА, РЫБА, НЕБО, РОТ, НИТЬ — так чтобы три слова, стоящие в одном столбце, в одной строке или на большой диагонали имели общую букву, а у других наборов из трех слов общих букв не было. Буквы могут быть разными. *Ответ:*

<i>сок</i>	<i>клин</i>	<i>река</i>
<i>бусы</i>	<i>небо</i>	<i>рыба</i>
<i>сеть</i>	<i>нить</i>	<i>рот</i>

6. Турнир «Переведите»

Комментарий: побеждает команда, первая угадавшая все пословицы.

Переведите пословицы с иностранного языка на родной язык так, чтобы у вас получились русские пословицы.

- По Хуану и сомбреро. (*Ответ: По Сеньке и шапка*).
- Цент доллар экономит. (*Ответ: Копейка рубль бережет*).
- Леди с дилижанса — пони легче. (*Ответ: Баба с возу — кобыле легче*).
- Каждый фламинго свой оазис лоббирует. (*Ответ: Всякий кулик свое болото хвалит*).
- Сафре — темпо, фиесте — моменто. (*Ответ: Делу время — потехе час*).

7. Турнир «Акrostих».

Комментарий: побеждают все команды, выполнившие задание.

Акrostих — это стихотворение, в котором начальные буквы составляют какое-либо слово. Вот, например, как выглядит акrostих, в котором зашифровано слово «ЗИМА»:

Земли не видно — снег кругом,
И спит медведь в берлоге,
Мороз сковал все речки льдом.
Ах, как замерзли ноги!

Составьте акrostих, в котором были бы зашифрованы слова: «ЛЕТО», «ЖАРА», «ВОЛЯ», «ДЕТИ».

8. Турнир «Рассказ с глаголом».

Комментарий: побеждает команда, составившая наиболее полный рассказ.

Задание: С помощью одних глаголов расскажите о том, что будто бы с вами случилось. Например, «Лежу, ленюсь, сел, начал писать, проголодался, поел, полежал, почитал, попил». Тема: «О том, как я устроился на работу».

Черное поле — «черный ящик»

Комментарий: При остановке на черном поле ведущий выносит черный ящик. Внутри него предмет. Задача участников угадать по описанию, что за предмет находится в черном ящике.

1. В черном ящике лежит та, которая все знает, всех учит, а сама всегда молчит. Что в черном ящике? (*Ответ: книга*).
2. В черном ящике предмет, которым пользовались в старину, пока на свет не появился его стальной аналог.

Перед использованием его обезжиривали, вываривали в щёлочи, закаливали в горячем песке, и только после этого затачивали или «чинили» при помощи ножичка. Что в черном ящике? (Ответ: перо).

3. В черном ящике лежит то, что помогает нам понять, что значит то или иное слово. А также, как правильно пишутся те или иные слова. Что в черном ящике? (Ответ: Толковый словарь).
4. В черном ящике лежит талисман, который носили на груди средневековые рыцари. Ему приписывали чудесные свойства: якобы он способен предохранять воина от стрел и ударов мечей. Философы, разрезая этот загадочный объект поперек, объясняли своим слушателям строение Вселенной, то есть он служил наглядным пособием. (Ответ: луковица).
5. «О, божественная!» — восклицал Гомер, восхищаясь ее вкусом, способным превратить самую бесхитростную трапезу в пищу богов. В стародавние времена она ценилась на вес золота, а наши современники чуть не изгнали ее со стола. (Ответ: соль).

Зеленые поля — кейсы

Комментарий: Получив от ведущего кейс (описание ситуации), команды обсуждают и высказываются, обосновывая, с педагогической точки зрения описанную ситуацию.

Ведущий оценивает содержательность позиции педагогов.

Кейсы

1. «Новый класс». Петя любит читать. У него хорошо получается самому сочинять рассказы. Родители решили перевести Петю в параллельный класс. Он знает, что там принято разговаривать жаргонными словечками и сокращениями.
Петя хочет завести новых друзей, но не хочет обеднять свою речь.
Об этой проблеме знает педагог. Что делать Пете? Дайте развернутый ответ
2. «Притча». Жил один маленький мальчик и решил изменить мир.

Но мир — такой большой, а он — такой маленький. Тогда мальчик решил изменить свой город. Но город — такой большой, а он — такой маленький. Тогда мальчик решил изменить свою семью. Но семья у него такая большая, одних детей — десяток. Так мальчик добрался до единственного, что он в силах изменить, будучи таким маленьким, — самого себя.

Как вы понимаете притчу? В какой бы ситуации с детьми следовало бы ее применить?

3. «Спор». Девочки спорят во дворе, какие мальчишки круче. Те, которые матерятся и модно разговаривают, или те, которые умеют рассказывать интересные истории и делают комплименты.

Как вы считаете, нужно ли педагогу вмешиваться в спор девочек?

4. «Притча о сплетнях». Жили два друга. Один позавидовал другому и начал распространять о нем плохие слухи. Вскоре от человека отвернулись друзья и знакомые. Затем клеветник раскаялся и пришел просить у друга прощения. Тот ему сказал: "Возьми мешок пуха и в бурю вытряхни его". Лжеец все сделал и думал, что получил прощение. Но бывший друг сказал: "Теперь иди собери до единой пушинки", клеветник ответил: "Это невозможно, ветер разнес пух".

И сказал бывший друг: "Так невозможно и мне вернуть славу и честь, которые ты отнял у меня своей клеветой". Как вы думаете, о чем эта притча? В какой бы ситуации вы к ней обратились?

5. «Разговор с мамой». Мама жалуется педагогу, говорит, что перестала понимать дочь, что половина употребляемых дочерью слов ей не знакомы, а красивые, ласкающие слух русские слова дочь совсем не использует.

Чтобы вы ответили маме?

6. Педагог столкнулся с ситуацией, когда дети в классе стали в разговоре между собой использовать мат. При чем даже не для того чтобы ругаться, а в своей обычной речи. Как поступить педагогу?

7. Вы наблюдаете такую ситуацию. Встретились две третьеклассницы:

— Хэлоу! Го сегодня шопиться?

— Окей, купим новых трендов!

Как вы думаете, о чем был их диалог? Нужны ли в русской речи заимствованные слова?

8. Дети часто смотрит в «Тик-ток» и «Ютуб» видео разных блогеров, поэтому у них не остается времени на чтение книг. «Зачем читать, если все, что интересно можно узнать из видео?» — считают они.

Ваша позиция? Обоснуйте свою точку зрения.

9. Представьте себе ситуацию: все письменные правила русского языка отменили. Люди теперь могут писать слова и предложения как захотят.

Что-то поменяется в нашей жизни? Как вы думаете, что и почему?

Игровая программа «Педагогические методы и приемы»

Игровая программа проходит в формате викторины «5 на 5». Для ее проведения используется игровое поле. В классическом варианте оно представляет таблицу с 25-ю ячейками, в которые вставлены числа от 1 до 25 либо в разном порядке либо последовательно в зависимости от желания организатора. Игровое поле может быть оформлено с помощью офисной программы PowerPoint. Под каждой цифрой скрывается задание или вопрос, о котором игроки узнают по ходу игры. Выполнять задание может один игрок (индивидуальная игра) или команда. В одной игровой программе могут сочетаться все варианты. Все зависит от того, что задумано организатором. В ходе игры участникам предлагается наугад называть числа, изображенные на слайде. Случайный выбор выпадающих заданий (вопросов) ставит участников в непредсказуемую, подчас смешную ситуацию, которая вызывает улыбки, удивление, что позитивно влияет на настроение собравшихся. Нажав на число, названное игроками, ведущий открывает либо слайд с заданием (вопросом) либо «пустой слайд». Все слайды связаны между собой гиперссылками, что позволяет легко возвращаться на слайд с игровым полем.

Иногда число в игровом поле может указывать на переход хода или на его пропуск, а также это могут быть шуточные

приветствия, подарки, сюрпризы, комплименты и др. Числа, за которыми нет заданий необходимы («пустые» слайды), т.к. только отвечать на вопросы и выполнять задания тяжело и быстро вызывает утомляемость у игроков. Применение «пустых» слайдов позволяет «сбить» ход игры, сделать ее более динамичной и оживленной. Таких «пустых» на выбор организатора чисел должно быть не менее трети.

					МЕТОДЫ
5 из 5	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>
	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>18</u>	<u>19</u>	<u>20</u>
	<u>21</u>	<u>22</u>	<u>23</u>	<u>24</u>	25
МЕТОДЫ					ПРИЕМЫ

Для организаторов случайность выбора заданий представляет определенный риск запутаться и не сразу вспомнить, какое задание «спрятано» за каким числом. Поэтому на слайдах-заданиях организатор размещает для себя подсказки, например, в виде вопроса или кодового слова.

От ведущего требуется умение импровизировать. Например, на слайде могут появиться изображение рук и звук аплодисментов. В зависимости от того, когда было выбрано число — в начале игры, в середине или в конце — ведущий комментирует: в начале игры предлагает аплодисментами поприветствовать игроков, в середине — похвалить за доброжелательное отношение, проявляемое игроками в игре, а в конце — поаплодировать за игру.

Приведем примеры вопросов и заданий, связанных с педагогическими приемами и методами. Нумерация роли не играет, она может быть свободной и приводится для того, чтобы выдержать общее количество — 25. Любое задание или действие рассматривается ведущим как методический прием с комментарием, в каких ситуациях он может быть применен. К обсуждению привлекаются все педагоги.

Слайд с числом 1 связан со слайдом, на котором изображена подарочная коробка.

Ведущий достает и дарит подарок педагогу, например, мягкую игрушку, выбравшему это число.

Комментарий. Подарки на занятии могут сыграть роль мотиватора к какому-нибудь действию, или послужить наградой за хорошо выполненную работу, или улучшить настроение подавленного чем-то ребенка и т.д. Хорошо бы всегда иметь в кабинете какую-то мелочь: календари, закладки, игрушки и др., т.е. некий призовой фонд.

Слайд с числом 2 связан со слайдом, на котором изображена коробка и вопрос.

Ведущий: Что в коробочке? В коробочке лежит талисман, который носили на груди средневековые рыцари. Ему приписывали чудесные свойства: якобы он способен предохранять воина от стрел и ударов мечей. Философы, разрезая этот загадочный объект поперек, объясняли своим слушателям строение Вселенной, то есть он служил наглядным пособием. (Ответ: луковица).

Комментарий. Подобные вопросы являются «точками удивления». Дают новое знание, развивают эрудицию. Прием может быть использован на любом этапе занятия, например, в начале для введения в тему. А в конце занятия — как подсказка к выполнению какого-нибудь домашнего задания.

Слайд с числом 3 связан со слайдом, на котором изображены аплодирующие руки.

Ведущий: Аплодируем игроку, назвавшему это число.

Комментарий. Аплодисменты могут выражать восторг, благодарность, поддержку. В работе с детьми следует помнить заповедь «не навреди» и «не обидь». Поэтому, если к месту, то аплодируйте детям, особенно во время проведения праздников и игр.

Слайд с числом 4 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Дополнительный ход».

Ведущий: Вам дается право сделать еще ход.

Комментарий. Давайте возможность ребятам попробовать еще раз, возможно с измененными условиями задания учащиеся быстрее справятся с заданием; подсказывайте пути решения, спокойно относитесь к детским неудачам. Верьте, все получится. Ваша уверенность перейдет к детям.

Слайд с числом 5 связан со слайдом, на котором нарисован сломанный телефон.

Ведущий: Предлагаю поиграть в сломанный телефон. Я говорю текст одному игроку, он в свою очередь попробует пересказать другому и т.д. Последний игрок вслух произнесет то, что он услышал.

Текст: Примерно в 80 км от города Архангельска река Северная Двина, делает поворот, образуя рукава и протоки. На берегу самого большого речного острова напротив Холмогор, располагались деревеньки, в одной из которых и появился на свет в ноябре 1711 г. будущий великий учений-энциклопедист Михаил Ломоносов. В 1730 г. из Холмогор в Москву отправился обоз с рыбой, с которым юноша Ломоносов и добрался до Первопрестольной, пройдя 1160 км.

Комментарий. Игра хорошо иллюстрирует потерю информации при многократной ее передаче. И подталкивает учащихся к выводу, что лучше пользоваться первоисточниками при поиске сведений, а при общении не повторять то, что кто-то где-то когда-то кому-то сказал.

Слайд с числом 6 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Притча».

Ведущий: Хочу вам прочитать притчу, а вы подумайте, о чем она.

Умирает человек и попадает в рай. Его встречают ангелы на небе и говорят: «Послушайте, мужчина, Вы, конечно, по адресу попали, но давайте мы Вам покажем, как Вы могли бы жить на Земле». Идут. И подходят к вилле трехэтажной на берегу Средиземного моря, вокруг сплошь пальмы: «Это все могло бы быть Вашим». Идут дальше, видят парк первоклассных автомобилей. «И это все могло бы быть Вашим». Идут дальше. Видят сидит женщина — красивая, умная, одна из самых лучших женщин на Земле: «И она могла бы быть Вашей». Человек не выдержал и возроптал: «Так почему же все это не случилось?» «Да, Вы же сами заладили: «Хочу «Запорожец», «Хочу «Запорожец», «Хочу «Запорожец»».

Комментарий. Применение притч хорошо «работает», когда надо обсудить с учащимися какую-то проблему, в данном случае, как важно правильно формулировать свою цель.

Слайд с числом 7 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Говорите правильно...».

Ведущий: Подскажите, какие утверждения верные, а какие нет и, если профессия названа неправильно поправьте меня.

- Она балерина. Он — балерун. (артист балет. танцовщик).
- Она актриса. Он — актер (актер).
- Она стюардесса. Он — стюардесс (стюард, бортпроводник).
- Она учительница. Он — учитель (учитель).
- Она писательница. Он — писатель (писатель).
- Он доктор. Она — докторина (доктор).
- Он певец. Она — певица (певица).
- Он повар. Она — поварешка (повариха).
- Он летчик. Она — летчица (летчик).
- Он — пилот. Она — пилот (пилот).

Комментарий. Прием развивает сообразительность, внимательность. Применяя такие приемы, тренируем речь, память, правильное произношение.

Слайд с числом 8 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Комплимент — комплемент».

Ведущий: Знаете ли вы, что эти слова вообще из разных сфер. Комплемент — научный термин, который означает что-то взаимодополняющее, а комплимент — слова восторга, восхищения, уважения.

Комментарий. Прием «Знаешь ли ты...» применяется для того, чтобы удивить, привлечь внимание, дать новое знание.

Слайд с числом 9 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Комплимент себе»

Ведущий. Сделайте себе комплимент. Для этого придерживайтесь основных правил комплимента:

- сосредоточьтесь на внутренних своих качествах;
- обратите внимание не на очевидные, а на скрытые свои достоинства, будьте искренне, конкретны, кратки и недвусмысленны.

Комментарий. Прием позволяет развивать эмпатию по отношению к себе и к другим, учит правилам этикета.

Слайд с числом 10 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Блиц турнир»

Ведущий: Прошу быстро ответить на вопросы.

- Если ошибка в словах «Ленинград — город воинской славы»? (*Ответ: Да. Ленинград — город-герой.*)
- Композитор, написавший музыку к балету Щелкунчик»? (*Ответ: П. И. Чайковский.*)
- Кто сказал фразу «Тяжело в ученье — легко в бою»? (*Ответ: А. В. Суворов.*)
- Заневский пр. Почему так называется? (*Ответ: расположен за Невой.*)
- Основоположник научной педагогики в России. (*Ответ: Д. К. Ушинский.*)
- Первый российский академик. (*Ответ: М. В. Ломоносов.*)
- День первого полета человека в космос. (*Ответ: 12 апреля 1961 г.*)
- Чем отличается Наполеон от Бонапарта? (*Ответ: это один и тот же человек.*)
- В каких садах и парках Петербурга выращивают розы ветров? (*Ответ: ни в каких.*)
- На табло светофора горит красный цвет. Вот появились цифры: 4, 3, 2, 1, а дальше. Что появляется? (*Ответ: ноль.*)

Комментарий. Игровой прием тренирует мобильность, память, внимательность, сосредоточенность.

Слайд с числом 11 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Карандаш в руки!»

Ведущий. Написать текст, ох, как непросто. Поможет следующий прием. Возьмите острый карандаш и покатайте его между ладоней. Воздействуя на точки ладоней, вы активизируете как левое, так и правое полушарие.

Комментарий. Используя прием, можно привлечь внимание к проблеме, настроить на написание текстов или выполнения какого-либо задания.

Слайд с числом 12 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Улыбайтесь, люди, улыбайтесь!»

Ведущий: Поэтесса Юлия Друнина писала:

Дарите друг другу тепло и улыбки.

Прощайте обиды, чужие ошибки.

Улыбка всесильна и стоит награды.

Всего лишь улыбка и вам будут рады.

Комментарий. Улыбка один из самых важных приемов педагога. Улыбайтесь сами и делайте все, чтобы улыбались дети.

Слайд с числом 13 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Складываем, расправляем».

Ведущий: Предлагаю поработать с бумагой и сложить любую фигуру, используя технику оригами: самолетик, корабль, и т.д.

Комментарий: работа с бумагой — беспроектный прием, если нужно поменять вид деятельности, переключить внимание, подвести к какой-либо теме, сделать подарок и т.д.

Слайд с числом 14 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Вредные высказывания».

Ведущий: Замените «вредные» высказывания на слова, поддерживающие детскую инициативу.

- «У тебя не получится».
- «Поймешь, когда повзрослеешь».
- «Не лезь, а сама сделаю».
- «Я же говорила, что ты сделаешь неправильно».

Комментарий: Психологи настоятельно рекомендуют в общении с детьми не пользоваться высказываниями, содержащими предлог и приставку «НЕ». Научитесь обходиться без них.

Слайд с числом 15 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Методический портфель педагога».

Ведущий: Расскажите, какими приемами вы часто пользуетесь в своей работе.

Комментарий. Приемов и методов множество. Нужно в своей работе их пробовать неоднократно, и если вы видите положительный результат, то «класть» их в свою методическую копилку, время от времени к ним возвращаясь. Так накапливается опыт работы с детьми.

Слайд с числом 16 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Да-нетка»

Ведущий: А сейчас поиграем в игру «Да — нетка». Правила: я задам вопрос, чтобы на него ответить вы можете задавать мне вопросы, на которые я могу ответить либо «да» либо «нет».

Итак вопрос. Серьезные занятия наукой не мешали ему сочинять стихи. Кто он? (Ответ: М. В. Ломоносов).

Комментарий. Прием применяется, если детей нужно научить связывать разрозненные факты в единую картину, систематизировать уже имеющуюся информацию, слушать и слышать участников игры, запоминать то, что они сказали.

Слайд с числом 17 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Верю не верю».

Ведущий: Известный всем прием «Верю — не верю».

1. Верите ли вы, что в слове «блестеть» пишется буква «е»? (Ответ: верю).
2. Верите ли вы, что буква Ё — самая молодая в русском алфавите? (Ответ: верю. Она появилась только в 1873 году).
3. Верите ли вы, что слово «пальто» несклоняемое существительное? (Ответ: верю).
4. Верите ли вы, что в древнерусском алфавите было 50 букв. (Ответ: не верю. Древнерусская азбука содержала 42 буквы).
5. Верите ли вы, что в середине числительного 500 пишется Ъ? (Ответ: верю).
6. Верите ли вы, что «книгочей» — это библиотекарь? (Ответ: не верю. Это любитель чтения).
7. Верите ли вы, что в прилагательном «стеклянный» пишется НН? (Ответ: верю).
8. Верите ли вы, что в русском языке только 3 слова, начинающихся на букву А, являются исконно русскими? (Ответ: верю: Аз, Азбука, Авось).
9. Верите ли вы, что «букинист» — это собиратель макулатуры? (Ответ: не верю. Это собиратель книг, торговец старинными книгами).

Комментарий. Прием учит «вытягивать» свои знания и сравнивать с предложенным утверждением, развивает логику, память, сосредоточенность.

Слайд с числом 18 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Лови ошибку».

Ведущий. Найдите ошибку в тексте: «Город на Неве был основан по велению отца будущего царя Петра I в 1703 году, 16 мая. Началось строительство города с Петропавловской крепости, основного укрепления будущего города. Место было выбрано очень удобное — Васильевский остров как нельзя

лучше подходил для расположения на нем крепости. Он омылся реками с двух сторон, которые в случае нападения служили бы естественной преградой.

Местоположение города способствовало беспрепятственному выходу в Северное море, что было очень важно для развития России в дальнейшем.

Строилась новая столица очень быстро и уже в 1812 г. Санкт-Петербург был признан столицей Государства Российского».

Правильно: по велению царя Петра I, Заячий остров, Балтийское море, в 1712 г.

Комментарий: прием позволяет проверить знание учащихся, развивает внимательность, память.

Слайд с числом 19 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Отсроченная отгадка».

Ведущий. Я расскажу вам историю, а вы попробуйте догадаться, почему так поступил крестьянин.

В 1896 году в Екатеринбурге один крестьянин построил большой деревянный дом. Потом обставил его деревянной мебелью, обложил со всех сторон поленьями, облил керосином и поджог при большом стечении народа. В результате этой акции он значительно разбогател. Почему разбогател крестьянин?

Комментарий: Педагог в начале занятия рассказывает удивительную историю, проводит занятие, из содержание которого можно догадаться, почему так произошло, и в заключении предлагает объяснить историю. Поэтому отгадка отсрочена.

В каждом предмете можно найти такие интересные события, которые удивят учащихся, что мотивирует их учиться, узнать что-то новое, строить гипотезы, размышлять.

Данная история связана с химией. Крестьянин изобрел противопожарный раствор. Пропитанное им дерево становилось негорючим. Построил и поджег дом он на торгово-промышленной выставке, сделав тем самым прекрасную рекламу своему изобретению. Попутно еще и выиграл несколько денежных пари у скептиков.

Слайд с числом 20 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Презентуем мир».

Ведущий. Нас окружают множество предметов. Мы ими пользуемся, знаем их назначение. Однако часто ли мы заду-

мываемся о духовной ценности материального предмета? Перед вами предмет (показывает почтовый конверт). Назовите его и попробуйте сказать о его пользе и ценности для людей.

Комментарий. Прием «Презентация мира» (автор Щуркова Н. Е.) [2] позволяет развивать духовность в ребенке как качество личности. Рассматривая предмет с разных точек зрения: он за предметами видит ценностные связи и взаимоотношения.

Конверт предназначен для передачи какой-то информации в виде письма или открытки. Когда это личная информация, в ней могут звучать слова любви, призыв о помощи, слова поддержки другому человеку. Стиль письма, обращение и даже сам конверт могут повлиять на настроение человека и др.

Прием, многократно примененный (на занятии, вечере отдыха, в поездке и т. д.) помогает ребятам увидеть духовную ценность материального предмета, отношений и взаимосвязей. Воспринимаемый ими мир принимает более эмоционально, более одухотворенно.

Слайд с числом 21 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Спроси у мудрых».

Ведущий. Китайская мудрость гласит: «Не указывайте короткую дорогу старушке, если знаете, что ее пересекает канава».

Должен ли педагог взять ее на вооружение?

Комментарий. Прием используется как посыл к обсуждению возникшей проблемы. В данном случае речь идет о подходе к достижению цели, в частности грамотный педагог не отправит за тридевять земель, а подскажет ближайшие шаги, отвечая на конкретный вопрос ученика.

Слайд с числом 22 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Комплимент от организаторов».

Ведущий. Вам от меня конфеты (апельсины).

Комментарий. Прием позволяет сделать паузу в игре (занятии), доставить удовольствие учащимся.

Слайд с числом 23 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Что в имени моем».

Ведущий. Напишите на листке бумаги имя, каким вас называют близкие, родные, друзья, когда к вам обращаются. Возможно, вы знаете, что означает ваше имя и почему вам его дали.

Комментарий. При знакомстве с новой группой вполне уместен этот прием. Ребята рассказывают о себе, все присутствующие запоминают и в дальнейшем стараются обращаться друг к другу только по имени. Прием «Что в имени моем» всегда работает хорошо, т. к. мы себя любим. Обращение к себе приятно, вызывает теплые чувства и поднимает настроение. В общении с детьми стараемся избегать безличности, всегда обращаемся к ним по имени.

Слайд с числом 24 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Возьми паузу».

Ведущий. Объявляю минуту тишины. Вы можете заниматься своим делом, но тихо.

Комментарий. Взять паузу иногда очень важно, также как важно дать возможность детям что-то обсудить, и тогда мы объявляем минуту «на шум».

Слайд с числом 25 связан со слайдом, на котором появляется надпись «Я вижу, я слышу».

Ведущий. Предлагаю каждому из вас прислушаться и всмотреться в окружающее, в себя и в окружающее вас пространство. Расскажите, что вы сейчас видите. (Педагоги друг за другом говорят). Что вы сейчас слышите? (Педагоги друг за другом говорят).

Комментарий. Этот прием позволяет развивать внимательность к деталям, мелочам. Учит всматриваться в других, прислушиваться к себе. Иногда прием помогает переключить расшалившихся ребят.

Таким образом, играя, педагоги вспоминают и берут себе на заметку двадцать пять приемов.

В конце обязательно подсказываем, что любой прием должен быть обдуман и апробирован педагогом ни один раз. Необходимо постоянно рефлексировать, что получилось, а что — нет. Если не получился ожидаемый результат, то почему. И либо добиваться и оттачивать прием, либо от него отказаться.

Использованные ресурсы

1. Википедия. Свободная энциклопедия : сайт. — URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 13.03.2024).
2. Щуркова Н. Е. Собрание пестрых дел (методический материал для работы с детьми) — Электронный текст. — URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPRrJRXIUFoewruEVjT7nn26BE47n20Ejfmy5Q4rXjkcCJLfVljVhYn_rDHScmcNRck4UyVAabA0FK02Hawmxi5fhTyE8f4dmg7RICXidAFxAdWkUA_OmipYjYzNQ1IDPuOMQGwYzr5K268w%3D%3D%3Fsign%3DeRj7_PMo_dhJINLh7zpQZ8wbfQ8ch7sSkLQ-wuD7LG4%3D&name=Н.Е.-ЩУРКОВА-Собрание-пестрых-дел.docx&nosw=1 (дата обращения: 13.03.2024).
3. Отечество и вера : сайт. — URL: <https://otchestvo-vera.ru/kratko-ob-istorii-sankt-peterburga> (дата обращения: 13.03.2024).
4. uchebana5.ru : сайт. — URL: <https://uchebana5.ru/cont/1933721-p6.html> (дата обращения: 13.03.2024).

Применение игровой методики РОМБ в практике наставничества

Вакуленко Л. М.,

старший методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»

Аннотация

Игровая методика РОМБ, шаги которой подобно описаны Ермолаевой М.Г. в статье «Особенности профессионального тезауруса современных педагогов», опубликованной в соавторстве с коллегами в журнале «Человек и образование» в 2020 г.

В статье приводятся примеры использования методики как с педагогами, так и с учащимися.

Методика РОМБ позволяет разобраться в сущности практически любого понятия.

РОМБ — это аббревиатура, составленная из четырех слов — равное, отличное, минусы, бонусы, которые обозначают череду действий, помогающих в раскрытии сути любого понятия и создании авторских определений.

Применение методики зависит от того, какую цель перед собой ставит наставник или куратор. Методика может быть использована:

- на обучающей встрече с педагогами как «вызов¹» для более полного рассмотрения проблемы некоторого педагогического понятия, например, учебное занятие — это что?
- на встрече пары — наставник/наставляемый — для ознакомления и дальнейшего применения педагогом в работе с учащимися.

Основной формой организации образовательного процесса в системе дополнительного образования является учебное занятие. Опыт проведения занятий у молодых педагогов невелик и далеко не все и не всегда получается.

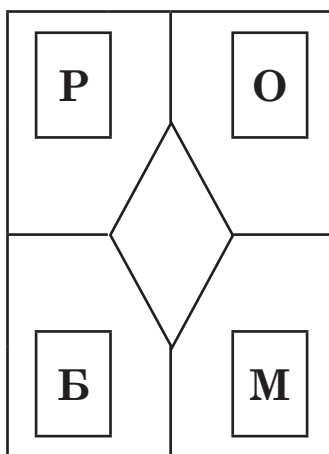
В интернете можно встретить разные формулировки: занятие это и время, которое педагог проводит с детьми, организуя

¹ Прием «вызов» является одним из приемов технологии критического мышления через чтение и письмо.

различную деятельность: учебную, воспитательную, досуговую; и основной элемент образовательного процесса в дополнительном образовании, и модель деятельности педагога; и сложнейший психолого-педагогический процесс, к которому предъявляется ряд различных требований и др.

Иными словами, понятие «учебное занятие» трактуется по-разному. Поэтому целесообразно поговорить с молодыми коллегами и прийти к определенному пониманию вопроса.

Для этого проводится обучающее занятие с применением методики РОМБ.



Приведем авторское описание методики.

«...Работа участников направляется модератором (наставником, куратором). Сначала участникам предлагается свободно разместиться в аудитории для комфортной индивидуальной работы. Каждому для работы с одним понятием понадобится один лист бумаги формата А4, который необходимо будет сложить два раза пополам, а потом загнуть общий угол прямоугольника так, чтобы при разворачивании листа в центре образовался небольшой ромбик (см. рис.). Это можно сделать и, просто разлиновав лист по образцу. Когда предложенная структура готова, для последующей работы необходимо подписать образовавшиеся многоугольники так, как это указано на рисунке, начиная с левого Р — по часовой стрелке, далее О, ниже — М и последний Б. Все эти листы можно подготовить заранее по числу участников и по числу понятий, с которыми планируется поработать.

В центральном ромбе сначала записывается понятие, с которым предстоит работа. С каждым понятием участники работают вместе, начиная с этапа индивидуальной генерации на своих листах и потом общего обмена идеями. Работа с понятием идет пошагово в каждом из обозначенных фрагментов.

Шаг 1. Р — равное. Предлагается вспомнить и записать слова, словосочетания, которые мыслятся, как близкие по значению, смыслу, слова — синонимы для понятия в центре. На эту работу отводится 2—3 минуты. После этого по сигналу модератора участники обмениваются своими идеями, дополняют на свои листы то, что кажется важным.

Шаг 2. О — отличное. Предлагается записать слова, противоположные по смыслу, значению, слова — антонимы центральному понятию. После 2—3 минут индивидуальной генерации участники вновь обмениваются своими идеями, дополняют к себе то, что кажется важным.

Шаг 3. М — минусы. Предлагается записать коротко словами, тезисами те минусы, те которые могут появиться, если то, что обозначает рассматриваемое понятие будет забыто или осуществляться неверно. Новый обмен мнениями.

Шаг 4. Б — бонусы. В этом окошке предлагается зафиксировать те бонусы, те плюсы, преимущества, которые можно получить, если то, что связано с рассматриваемым понятием будет делаться или пониматься корректно. Обмен мнениями.

Шаг 5. На обратной стороне листа после всех генераций и обсуждений каждому участнику предлагается записать свой авторский вариант определения обсуждаемого понятия как некое обобщение всего того, что извлек участник из группового обсуждения. Главное игровое правило — включить в свое авторское определение идеи из каждого «окошка».

Шаг 6. В конце участникам предлагается познакомиться с определениями понятий, созданными экспертами в обсуждаемой сфере.

Эта череда действий повторяется по отношению ко всем понятиям, которые предполагаются для групповой работы.

На финале, когда методика используется для диагностических задач, модератор собирает все листочки с РОМБами

для последующей аналитической работы с авторскими идеями и итоговыми определениями на предмет: точности, полноты, оригинальности...» [2].

При проведении обучающего занятия с молодыми педагогами в центре ромба записывалось понятие — учебное занятие.

При обсуждении педагоги записывали следующие слова.

Равные по смыслу, содержанию, ассоциациям слова: демонстрация работы, общение, обмен опытом, отчет, выступление, встреча, самопрезентация, важно, взаимодействие, успехи, передача знаний, процесс, деятельность, постижение нового, приобретение знаний, интересно, значимо и др.

Отличные слова: застой, рутина, изоляция, закрытость, перемена, безделье, лень и др.

В чем же видят Минусы, связанные с учебным занятием, педагоги: времязатратно, стресс, боязнь проведения; непонятно, как поведут себя дети; есть возможность, что не получится; плохая подготовка, низкая дисциплина и др.

Бонусы: похвала, успех, удовлетворение, признание, новый опыт, положительная реакция детей, восторг и радость от результата и др.

После того, как все слова озвучены и написаны, педагогам предлагается дать свою оригинальную формулировку рассматриваемому понятию.

Присутствующие записывают в середине листа (в ромбе) свою формулировку.

Далее участникам делаются своими определениями. Как правило, определения отличаются друг от друга.

Примеры:

«Занятие — это процесс взаимодействия с учащимися, передача знаний, требующих больших усилий со стороны педагога, а наградой является положительная реакция детей».

«Занятие — это демонстрация знаний педагога, его опыта, тем не менее не всегда приносящее удовлетворение».

«Занятие — основная форма образовательного процесса».

«Занятие — это публичное выступление, требующее больших затрат, но и позволяющее набрать опыта».

«Занятие — это большой стресс».

Заканчивается начальный этап обучающего занятия предъяснением модератором принятой в педагогике формулировкой.

Занятие — это форма организации учебного процесса, ограниченная временными рамками, предполагающая специально организованное педагогом обучение детей (передача им знаний, умений и навыков по конкретному предмету), в результате которого происходит усвоение детьми этих знаний, формирование и развитие умений и навыков [1].

Сравнивая свои представления с предложенным определением, молодые педагоги, отмечают для себя моменты, вызывающие у них трудности, делают для себя некоторые открытия, о чем они не задумывались ранее, на что не обращали раньше внимание, иными словами выявить свои дефициты.

Дальше обучающая встреча может развиваться по-разному.

Если педагоги полностью понимают понятие, ведущий благодарит за работу и за полное понимание вопроса.

Если педагоги рассказывают о том, что вызывает затруднение, либо сразу даются рекомендации, либо назначается следующая встреча, на которой они будут даны, либо составляется план дальнейших тематических встреч.

Наставник, собрав листы с авторскими определениями, может провести анализ и понять, насколько полно молодой педагог понимает, что включает в себя понятие «учебное занятие», кто оригинален в своих суждениях и др. Это не только даст возможность спланировать дальнейшую работу с наставляемым педагогом, но и частично продиагностировать его. Важно помнить, что это необъективная диагностика и важно не навешивать ярлыки на педагогов.

Количество выписанных слов может говорить о начитанности и владении педагогической терминологией, о скорости мышления.

Оригинальность формулировок — о нестандартном мышлении, что в дальнейшем может стать основой участия педагога в профессиональном конкурсе.

Наличие грамматических ошибок — об общей грамотности. И т. д.

Если методика РОМБ предлагается наставником к использованию при работе с детьми, то нужно помнить, что у каждого приема, метода есть рамки применения. В данном случае учащиеся должны хорошо владеть письмом. Как правило, в возрасте 12—14 лет подростки свободно формулируют свои мысли.

Например, педагог предлагает обсудить понятие «дисциплина».

Ход занятия.

1-ый этап: погружение в проблему. Используя методику РОМБ, педагог предлагает учащимся сформулировать свое понимание, что такое дисциплина.

2-й этап: обсуждение и выработка общего взгляда на данное понятие с учетом общепринятого представления о дисциплине.

3-й этап: выработка общих правил поведения, жизнедеятельности группы. Фиксация, закрепление правил на листе ватмана (на доске, в дневниках).

В дальнейшем при необходимости обращение к своду правил, как к созданным самими ребятами требованиям, и напоминание о необходимости их выполнения.

Любой прием, методика, технология должна апробироваться педагогом многократно. Каждый раз после ее использования, продумывая все минусы и плюсы, наставник (куратор) или педагог решает для себя использовать ее в дальнейшем или нет.

Использованные информационные источники

1. Информационно-методический бюллетень. Выпуск 2. Материалы согласованного исследования проблем дополнительного образования детей. — ГОУ «СПб ГДТЮ», 2001. — ISBN 5-88494-041-6).
2. CYBTRLENINKA. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» : сайт — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnogo-tezaurusasovremennyh-pedagogov/viewer> (дата обращения: 13.03.2024).

Инструментальное наставничество в дополнительном образовании

Петриченко В. А.,

*педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

Аннотация

В статье представлен опыт работы наставника с группой педагогов по приобретению навыков работы в графическом редакторе. Запрос педагогов по овладению конкретным инструментом (в статье описывается работа с Photoshop) во Дворце рассматривается как узко профессиональное или инструментальное наставничество.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В 2000 году в Доме творчества Красногвардейского района Санкт-Петербурга «На Ленской» был сформирован кабинет информатики, оборудованный пятью компьютерами. В классе обучались дети и педагоги, для которых была организована «Летняя школа по информационным технологиям».

Это уже была своеобразная школа наставничества. Педагоги научно-технического отдела ежегодно в июньские дни передавали свои знания и умения коллегам, обучая не только принципам работы операционной системы, но и созданию электронных таблиц, текстовых, графических документов и презентаций.

Эта практика продолжается и в настоящее время. На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступило в новый этап своего развития — повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации и профессионального роста педагога.

Понятно, что опытные педагоги стремятся расширить свои знания и умения в освоении новых методик и технологий в образовательной и воспитательной деятельности, а современные молодые педагоги, прежде всего, стремятся быстро адаптироваться в образовательный процесс и коллективную деятельность учреждения. Решить эту задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Резюмируя опыт реализации персонализированной программы «Photoshop для педагога дополнительного образования», можно описать практику деятельности наставника группы педагогов следующим алгоритмом:

1. Опытный педагог-наставник, прежде всего, знакомится с педагогами, изъявившими желание получить знания, умения и навыки по предложенной компетенции. Наставник вместе с наставляемыми определяет цель обучения, получая ответы на вопросы: чему в конечном итоге педагоги хотят научиться и в какой сфере образовательной или воспитательной деятельности намерены применить полученные знания. Чаще всего педагоги стремятся освоить методы создания документов, применения инструментов данного графического редактора для редактирования фотографий, оформления рекламных материалов, конкурсных дипломов, презентаций и др. документов.
2. По итогам собеседования формируется план работы с проработанными практическими заданиями по каждому занятию. Программа согласовывается с наставляемыми и принимается к выполнению.
3. Первые занятия носят ознакомительный характер, и задания выполняются педагогами по методу «делай как я» с демонстрацией наставником всех действий (запуск программы, создание нового документа, выбор размеров и сохранение документа) на электронной доске.
4. С переходом к работе с инструментами графического редактора у педагогов появляются вопросы: какой инструмент лучше использовать, какие параметры наиболее

оптимальны, а у наставника появляется необходимость в более тщательной проработке с наставляемыми методик и параметров применения конкретных инструментов. Это требует определенной корректировки плана работы с наставляемыми и внесения более подробной информации в методическое пособие.

5. В процессе обучения, кроме программных заданий, педагоги выполняют творческие работы, на примере которых педагог может комментировать результаты и советовать, как можно выполнить конкретный фрагмент более качественно, применить другой инструмент или изменить композицию рисунка.

Например, используя инструмент «волшебная палочка» можно было бы на заменить фон (рис. 1) на более интересный фрагмент (рис. 2).



Рис. 1



Рис. 2

По итогам работы наставляемым предлагается выполнять зачетную работу «Поменяй образ».



Чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал современному педагогу необходимо постоянно приобретать новые знания, умения и навыки. Развивающаяся система наставничества позволяет систематизировать процесс профессионального роста педагога.

Особенности и возможности проведения педагогической практики со студентами педагогического колледжа в рамках наставничества

*Шарапов Антон Александрович,
педагог дополнительного образования, методист
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

Аннотация

Ежегодно во Дворце «На Ленской» проходит педагогическая практика со студентами педагогического колледжа №1 им. Н.А. Некрасова. В статье описан опыт взаимодействия педагога дополнительного образования (наставника) со студентами колледжа и руководителем практики. Приведены особенности взаимодействия со студентами.

На сегодняшний день движение наставничества в педагогической среде является неотъемлемой частью современной системы образования.

Наставничество — это поддержка молодых специалистов на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного для повышения результативности и эффективности. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, сущность которой заключается в демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение [1].

Наставничество в рамках педагогической практики играет особую роль в качестве поддержки студента на пути развития собственного потенциала.

Польза наставничества для молодых специалистов образовательной организации заключается в том, что они получают своевременную квалифицированную методическую помощь при возникновении затруднений в работе и мотивацию к дальнейшему профессиональному росту [2].

Группа студентов в рамках педагогической практики пришла во Дворец детского (юношеского) творчества «На Ленской» в октябре 2023 года.

По итогам вводного занятия, которое было проведено для всех практикантов, как для слушателей, ко мне были прикреплены трое студентов.

Я работаю с учащимися 9—11 лет по дополнительной общеобразовательной программе «Безопасная планета» естественно-научной направленности. Стоит отметить, что среди студентов-практикантов не было педагогов данной направленности, что внесло определенные коррективы в содержательную часть проводимых занятий, а также добавило необходимость обязательных консультаций по тематике занятий.

Взаимодействие со студентами можно разделить на несколько этапов.

Подготовительный этап. В рамках данного этапа необходимо было студентам-практикантам качественно подготовиться к занятиям и понять специфику занятий с учетом возрастных особенностей детей.

Нужно отметить, что каждому студенту необходимо было провести не менее 5 занятий с учащимися самостоятельно. Поэтому на начальном этапе очень важно было определиться с тематикой занятий. При этом, поскольку занятие состоит из двух частей по 45 минут и поскольку каждую часть этого занятия вели разные практиканты, важно было договориться о формах и видах деятельности, чтобы второе занятие было логичным продолжением первого (бинарное занятие). Поэтому мы со студентами совместно договаривались о темах, видах работы. Также при подготовке к занятиям студентам-практикантам необходимо было учитывать, что учащиеся приходят на занятия после школы, поэтому особенно важны и такие моменты как смена видов деятельности, использование игровых форм, работа в парах, командах и поисковые методы.

Организационный этап. На данном этапе студенты присылали свои планы-конспекты учебного занятия мне для ознакомления. Практиканты получали обратную связь, рекомендации и далее вносили коррективы, как в формы организации занятий, так и устраняли фактические ошибки в материалах. Также при подготовке студентам необходимо было учитывать индиви-

дуальные особенности детей (в группе занимаются два учащихся из детского сада, которые не умеют читать, для них необходимо готовить индивидуальные задания). После утверждения плана-конспекта занятий наступал следующий этап.

В качестве примера можно привести вопрос от студентов, как интегрировать самых младших и старших учащихся в деятельность, поскольку для одних он слишком сложный, а для других слишком простой. В данной ситуации были предложены (в зависимости от формы занятия) два варианта:

- работа в парах самых старших с самыми младшими, где задачей старших учащихся было не только выполнить собственный объем работы, но и объяснить задание и помочь справиться с ним младшим учащимся;
- составление индивидуальных заданий для самых младших с использованием картинок, и для самых старших и с картинками и с текстом.

Основной этап. На данном этапе проводилось само учебное занятие с учащимися моего объединения «Безопасная планета». При этом я старался не вмешиваться в образовательный процесс, фиксируя все удачные моменты и недостатки в рамках занятия. В исключительных случаях, например, дисциплинарных, я давал комментарии и советы во время занятия.

Заключительный этап. На данном этапе после проведения учебных занятий, мы проводили рефлекссию по итогам занятия. Совместно обсуждали все достоинства, недостатки, студенты получали от меня рекомендации, как можно в следующий раз избежать возникающих сложностей, после рефлексии планировали возможные варианты проведения следующего занятия.

В качестве примера здесь можно привести следующую ситуацию: студент-практикант воспользовался подстрочником во время занятия, и соответственно с учащимися потерялся зрительный контакт, а сам материал был сложным как для изложения, так и для понимания. Поэтому были даны рекомендации по отказу в дальнейших занятиях от использования подстрочника, что в дальнейшем положительно повлияло на установление контакта с учащимися и упростило подачу материала.

Стоит отметить, что с каждым занятием студенты все больше включались в процесс обсуждения, активнее придумывали и реализовывали свои задумки. При этом в выходные от занятий дни мы также активно общались и обменивались мнениями по поводу того, что можно использовать на занятиях.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что педагогическая практика для студентов в рамках наставничества — это важный элемент подготовки будущих педагогов, который позволяет им:

- приобрести опыт педагогической деятельности, применить теоретические знания на практике, развить профессиональные умения и навыки;
- получить моральную и методическую поддержку от опытных наставников, которые могут дать ценные советы, помощь в решении проблем;
- формировать свою профессиональную идентичность, самооценку, мотивацию, ценности, позицию;
- определить свои сильные и слабые стороны, интересы, потребности, перспективы профессионального роста и развития.

Таким образом, педагогическая практика в рамках наставничества способствует становлению личности и компетентности будущего педагога, его вхождению в профессию и социализации в образовательном сообществе.

Список литературы

1. Криворучко А. В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся // *Международный журнал экспериментального образования*. — 2012. — № 4—2. — С. 120—122.

2. Методические рекомендации по вопросам организации наставничества, поддержки и адаптации молодых педагогов / под научной ред. С. В. Тарасова. — Санкт-Петербург: ЛОИРО, 2020. — 60 с.

Зачем и почему Power Point, выбор наставляемого

*Стекланникова Наталья Александровна,
методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»*

Аннотация

В статье приводится взгляд наставляемого педагога на взаимодействие в паре с наставником.

В своей работе методиста часто использую мультимедийные презентации. Для разработки и показа материала применяю популярную программу PowerPoint, которая предоставляет значительные возможности для создания визуальной презентации. Качество оформления, красивая иллюстрация, фон, количество текста, влияет на понимание, проявление интереса у аудитории.

Однако при достаточно частом использовании данного сервиса, оставалось ощущение недостающего качества представляемого материала для эффективной передачи идеи и информации слушателям. Возникало множество вопросов: как оформить презентацию для лучшего восприятия, сколько должно быть текста, какие эффекты и инструменты использовать, чтобы «оживить» презентацию, но в то же время не перегрузить, и как найти тот самый баланс между представляемым материалом и мультимедийными элементами с тем, чтобы не снизить качество презентации.

С таким запросом обратилась к специалисту по сервису PowerPoint Ирине Зиновьевне Жестяниковой, педагогу дополнительного образования, методисту Дворца творчества «На Ленской». Образовалась пара: наставник — Жестяниковой И.З. и наставляемый — Стекланникова Н.А.

Цель наставляемого: научиться эффективному оформлению презентации путем использования возможностей инструментов сервиса PowerPoint.

Для понимания построения работы на первую встречу наставник попросил принести и показать имеющийся демонстрационный материал. После просмотра обратил внимание на погрешности оформления, указал возможные варианты поправок. Далее составили план работы с учетом моего запроса и утвердили график встреч — два раза в месяц в очном формате.

В данной статье поделюсь сведениями, которые получила в процессе занятий с наставником в течение первого полугодия, где количество практических занятий составило шесть.

Программа действий или путь постижения

Форматирование — наше всё (2 занятия)

Мой наставник данную тему сделал первостепенной и выделил наибольшее количество времени для её освоения, хотя у меня имелся опыт. И действительно, необходимый процесс при создании презентации как оформление (форматирование), предназначенное для лучшего восприятия информации, требует подробного прохождения.

Выделены важные этапы:

1. Выбор стиля презентации. Стил ь включает в себя:
 - общую схему шаблона: способ размещения информации;
 - общую цветовую схему дизайна слайда;
 - цвет фона или фоновый рисунок, декоративный элемент небольшого размера и др.;
 - параметры шрифтов (набор, цвет, размер) и их оформления (воздействие);
 - способы оформления иллюстраций, схем, диаграмм, таблиц и др.
2. Дизайн презентации должен соответствовать ситуации.
3. Вся презентация должна выполняться в одной цветовой палитре.
4. Очень важным является фон слайдов. Главное условие — в презентациях фон и текст должны быть контрастными, чтобы информация читалась легко и не нужно было напрягать глаза. Классический пример — чёрный с белым, но не обязательно. Хорошо использовать для фона легкие пастельные тона.
5. Фон создает определенное настроение у аудитории и должен соответствовать теме презентации, возможно использование «тематического» фона.
6. Количество используемых цветов на слайде желательно не более трех (не считая, картинок и фотографий).

На примере уже существующего материала (компьютерной презентации) наставник объяснял и показывал возможности

форматирования, а я, как наставляемый, усваивала полученную информацию путем выполнения упражнений. После практиковалась при подготовке своего рабочего материала и на следующем занятии показывала его наставнику.

Подобным образом проходили занятия при освоении других тем.

Текст — сколько должно быть в презентации? (1 занятие)

Здесь наставник обратил внимание на важные моменты.

1. Текст на слайде зрители практически не воспринимают. Лучше заменить схемами, диаграммами, рисунками, фотографиями. Если текст нужен, то он не должен быть большим.
2. Не рекомендуется использовать переносы слов или при переносе соблюдать смысловую нагрузку.
3. При создании презентации предполагается ограничиться использованием двух или трех типов шрифта и лучше без засечек, то есть гладкие (без хвостиков на концах и внизу каждой буквы).
4. Рекомендуемые размеры шрифтов: для заголовков 32—46, оптимально — 36; для основного текста: 18—32, оптимально — 24.
5. Наиболее важный материал желательно выделить ярче для включения ассоциативной зрительной памяти. Для выделения информации следует использовать цвет, жирный и/или курсивный шрифт.

Использование анимации в презентации — для чего? (2 занятия)

После прохождения занятий по форматированию и размещению текста, перешли к вопросу «оживления» презентации с помощью анимации. Повторюсь, что опыт работы у меня присутствовал, тем не менее, наставник представил различные варианты работы с анимацией, показал полезные инструменты, дал нужные советы и озвучил главное правило: не перегружать презентацию анимацией, использовать их с умеренностью и выбирать подходящую скорость анимации.

Триггер — зачем? (1 занятие)

Такой вопрос был у меня. Триггером в презентации называют анимацию, которая запускается после клика по объекту на слайде. В принципе можно обойтись и без него.

После объяснения наставника и практики пришло понимание, что использование данного инструмента порой становится очень удобным в качестве «горячей клавиши» для запуска анимации, аудио- и видеоэффектов.

Для построения презентации требуется время. PowerPoint является одним из наиболее удобных и популярных приложений, он имеет много скрытых возможностей. Помощь профессионала значительно сокращает время по поиску и освоению различных функций сервиса. В чем убедилась, когда стала справляться быстрее и, на мой взгляд, созданный теперь презентационный материал оказывается более интересным.

Наставник, чаще всего это ваш коллега, который с желанием готов поделиться своим мастерством.

Для получения положительного результата важную роль играет взаимное доверие наставника и наставляемого, основанное на партнёрских отношениях, где отсутствует «взгляд свысока». Умение рабочей пары определить «правильность» запроса, то есть конкретно, чему хочет научиться наставляемый. Выбрать наиболее эффективный способ взаимодействия для обучения. Существенно, чтобы полученные знания наставляемым применялись на практике.

Занятия у Ирины Зиновьевны продлятся во втором полугодии, планируется освоение элементов графического редактора и создание отдельной мультимедийной презентации.

Как наставляемый понимаю, что: «В учении нет более удобного способа, чем личные встречи с учителем» (китайская мудрость).