

ВДОХНОВЛЯЮЩИЕ ИСТОРИИ УСПЕХА
ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА

Санкт-Петербург
2025

УДК 37.013.42

ББК 74.04

Вдохновляющие истории успеха. Опыт наставничества. Сост. Вакуленко Л.М. — Санкт-Петербург: ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской», 2025.

Материалы, представленные в сборнике, это опыт работы педагогических сотрудников ГБУ ДО ДДЮТ Красногвардейского района Санкт-Петербурга «На Ленской» по реализации системы (целевой модели) наставничества в учреждении.

Читатель познакомится с разными подходами в организации неформальных встреч с участниками наставнической деятельности; с методиками организации взаимодействия между коллегами. Также будут интересны методические разработки занятий с учащимися, как результат работы пары (педагог — педагог) и различные практики наставничества.

Сборник адресован кураторам рабочих групп наставничества, педагогам-наставникам и всем сотрудникам, заинтересованным в реализации наставничества в образовательном учреждении.

Верстка Жестяникова И. З.

Дизайн обложки Куликова С. Г.

© Вакуленко Л. М.

© ГБУ ДО ДДЮТ Красногвардейского района
Санкт-Петербурга «На Ленской»

ОГЛАВЛЕНИЕ

От составителя.	5
I глава. Практики наставничества.	7
<i>Вакуленко Л. М.</i> Стратегии взаимодействия заинтересованных сторон.	7
<i>Вакуленко Л. М., Столбова Н. П.</i> Философский стол «Наставничество: быть или не быть»	13
<i>Вакуленко Л. М.</i> Встреча-импровизация участников движения наставничества	17
<i>Вакуленко Л. М., Семина И. А.</i> Встречи под часами (итоговое мероприятие для участников наставнической деятельности).	23
<i>Власенко М. В.</i> Проект «Игровой разбор полетов: рефлексия опыта наставничества».	32
<i>Вакуленко Л. М.</i> Раз, идея, два идея... Какая моя?	
<i>Тимофеева Т. А.</i> Как создать команду, которая работает самостоятельно.	38
<i>Федорова-Ларина Л. Н., Стекляникова Н. А.</i> Природа как источник вдохновения: правополушарное интуитивное рисование в развитии детского творчества	44
<i>Вакуленко Л. М., Данилина М. В.</i> Организационно-педагогические подходы работы в разновозрастной учебной группе (описание практики наставничества)	55

II глава. Фестиваль открытых мероприятий	
«Наставник.Фест»	64
<i>Коваленко И. И., Трефилова О. А.</i>	
Выставком (конспект открытого занятия с учащимися)	64
<i>Кузнецова М. В.</i>	
Цветы и бабочки (конспект открытого занятия с учащимися)	69
<i>Дрозд Е. П.</i>	
Гусельный звон неси по всей Руси (конспект открытого занятия наставника с наставляемым).	74
<i>Стренакова М. С., Петриченко В. А.</i>	
Защита итоговых проектов (конспект открытого занятия с учащимися)	77
<i>Никонова М. Н., Максимова А. А.</i>	
Будущие профессии: детские игры и взрослые разговоры	82
III глава. Молодым специалистам и коллегам	92
<i>Буянова Е. И., Жданова К. В.</i>	
Памятка сотрудника ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	92
<i>По материалам Интернета</i>	
Что такое матрица Эйзенхауэра и как ее применять	97

От составителя

С момента официального признания наставничества во Дворце «На Ленской» работа в этом направлении получила значительный толчок, стала более организованной и целеустремленной. Ежегодно в наставнической деятельности участвуют до половины состава педагогических сотрудников.

Одним из критериев эффективности наставнической деятельности является удовлетворенность педагогов взаимодействием в парах/группах. Стабильная цифра удовлетворенности составляет из года в год около 89 %.

Не менее важен критерий ликвидации профессиональных дефицитов педагогов. Здесь положительного результата добиваются до 90 % пар/групп.

Однако главным критерием является — *желание* педагогов участвовать в наставническом движении.

Что способствует тому, чтобы почти половина педагогических сотрудников Дворца занималась наставничеством?

Факторов много. Среди них поддержка администрации (нормативная, финансовая, организационная, материальная); методическая и организационная работа куратора рабочей группы; заинтересованность самих педагогов в получении новых знаний, в собственном развитии, в углублении профессиональных компетенций; в расширении сферы профессионального общения благодаря проводимым во Дворце и за его пределами педагогическим конференциям, конкурсам, неформальным встречам.

Наставничество во Дворце «На Ленской» эффективно и продумано, о чем свидетельствуют представленные в сборнике материалы.

Сборник это своеобразный отчет работы наставнических пар/групп за 2023–2025 гг.

Первая глава, озаглавленная «Практики наставничества» состоит из описаний технологических подходов, приемов, методов, используемых при организации наставничества.

Во второй главе «Фестиваль открытых мероприятий «Наставник.Фест», представлены материалы педагогов, участников Фестиваля, который организаторами рассматривается не как конкурс, а как демонстрация работы наставников

с наставляемыми педагогами, представленная в разных форматах: конспект занятия с учащимися или с наставляемым педагогом, описание наставнической деятельности или предоставленный продукт, например, разработанные игры.

В третью главу «Молодым специалистам и коллегам» помещены материалы, которые могут быть интересны педагогам Дворца с разным опытом работы. Это «Памятка сотрудника ГБУ ДО ДДЮТ "На Ленской"», в которой собрана вся необходимая информация для ориентации и коммуникации с коллегами в учреждении: имена и место нахождения ответственных лиц (администраторов), телефоны, ссылки на документы, нумерация кабинетов и многое др.

В этой главе также представлены методические рекомендации по использованию матрицы Эйзенхауэра, подсказывающей способ организации своего времени при решении необходимых задач.

І ГЛАВА ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Стратегии взаимодействия заинтересованных сторон

*Вакуленко Любовь Михайловна,
старший методист
e-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

Одной из функций куратора рабочей группы в учреждении является забота о создании условий для комфортной работы пар/групп наставничества. Как показывают результаты анкетирования, в обстановке сотрудничества и взаимопонимания, уважения и доброжелательности наставникам удастся более эффективно передавать наставляемым коллегам свой профессиональный личный опыт, влиять на ценностные ориентиры и смыслы педагогической деятельности.

Комфортную работу пар/групп наставничества обеспечивают несколько условий.

Рассмотрим организационные условия работы пар/групп. Практически всегда наставник и наставляемый договариваются между собой, где и когда им встречаться, и обсуждать свои вопросы. Но бывают ситуации, когда требуется вмешательство куратора в поиске места (кабинета) для их совместной работы. Например, педагог не имеет своего компьютера, а у него есть запрос на получение знаний работы с табличным редактором Excel. Методист готов выступить в роли наставника и научить педагога, однако его рабочее место находится в кабинете, где помимо него работают еще 7 человек.

Чтобы создать условия для работы пары, куратору следует договориться с администрацией о предоставлении на определенное время наставнику с наставляемым компьютерного класса для совместного погружения в табличный редактор.

Выбор времени работы пар/групп наставничества также является важным моментом. В начале учебного года со всеми парами обговаривается, что куратор никак не влияет на ход их работы. Режим работы коллеги для себя выбирают самостоятельно, учитывая официальное время выхода и ухода с работы, периоды, требующие наибольшего внимания со стороны

сотрудников, например, у педагогов это может быть подготовка к конкурсам детских коллективов и отчетные периоды у методистов, состояние здоровья участников наставничества и др. Информацию о работе пар/групп куратор получает из новостных постов, которые выкладываются в группе ВКонтакте в течение всего года, из личных бесед, анкет по итогам выполненной работы, собеседований.

Однако наиболее важным кажется не создание организационных условий для работы в рамках наставничества.

Опыт показывает, что работа будет успешной и принесет удовлетворение, прежде всего, если сотрудник выполняет ее охотно, творчески, с интересом. Поэтому внимание со стороны администрации и коллег, готовность прийти на помощь в педагогической деятельности и ее оказание, поддержка в любых творческих начинаниях — все это влияет на создание комфортной рабочей среды.

Система наставничества, реализуемая в учреждении, помогает быстрой и успешной адаптации молодых педагогов в учреждении, установлению дружеских связей и пониманию особенностей педагогической профессии; педагогам старшего поколения дает возможность, с одной стороны, поделиться профессиональным опытом, а, с другой стороны, чувствовать себя по-прежнему востребованными, интересными для своих коллег.

Специфика работы в образовательных учреждениях заключается в кабинетной системе работы, что повышает ощущение изолированности. Скомпенсировать их позволяют привычные общие встречи: педагогические и методические советы, семинары, конференции, совещания, круглые столы и другие общепринятые и общеизвестные формы.

Для создания комфортной работы в сообществе участников наставнической деятельности куратору в рекомендациях предлагается включить в свой план проведение неформальных встреч, что, безусловно, вносит разнообразие в официальный ряд ожидаемых педагогических встреч в течение учебного года.

В нашем учреждении наставничество понимается, как сопровождение наставляемого педагога, в результате которого не только ликвидируется некий профессиональный дефицит, но и происходят некоторые изменения в его личности: усиливается интерес к работе, к учреждению, коллегам; наставляе-

мый педагог чаще откликается и участвует в различных коллективных мероприятиях и др.

Продумывая работу куратора с педагогическим коллективом по реализации системы наставничества в учреждении, удобно воспользоваться методом «Матрица взаимодействия заинтересованных сторон», который позволяет выстроить стратегию работы с сотрудниками разных групп в педагогическом коллективе.

Согласно методу, деление на группы происходит, исходя из двух признаков:

1. Есть ли интерес у сотрудника заниматься наставнической деятельностью.
2. Может ли сотрудник влиять на развитие наставничества.

Визуально это выглядит как график, где по оси Y откладывается признак «Интерес», а по оси X — признак «Влияние» (Приложение).

Опыт показывает, что всех сотрудников мы можем разделить на 4 группы, в разной степени проявляющих к наставничеству интерес и оказывающих на его развитие влияние.

1. Есть сотрудники с низким интересом к тому, что происходит в учреждении и мало влияющие на протекающие процессы. К таким относятся те, кто отчитывает свои часы и старается не принимать участие в жизни коллектива (сектор А).
2. Есть сотрудники, проявляющие интерес, но не более того. Такие сотрудники ждут, когда их позовут и уговорят принять участие в подготовке того или иного мероприятия (сектор В).
3. Есть сотрудники, имеющие небольшой интерес, но большое влияние на протекающие процессы. Это чаще всего представители администрации (сектор D).
4. Есть сотрудники, имеющие большой интерес и большое влияние на протекающие процессы. Это — наши лидеры (сектор С).

Для каждой группы продумывается своя стратегия взаимодействия.

В сектор А, где интерес и влияние невелики, я отношу педагогов, не участвующих в наставнической деятельности. Таких сотрудников в учреждении большинство. Для них стратегия

работы — информирование через традиционные педагогические советы, методические совещания, через информационные источники: официальный сайт Дворца и группа ВКонтакте «Я б в наставники пошел...».

В этот сектор попадают и молодые сотрудники, только начинающие свою деятельность во Дворце. У них определенно есть заинтересованность задержаться в учреждении, однако особого влияния на ход процесса они не оказывают.

Как правило, их позиция заключается в том, чтобы слушать и следовать инструкциям. *Стратегия работы* с ними — информировать, приглядывать, делегировать какие-то полномочия, в результате чего у молодых коллег поддерживается интерес и вырабатываются знания и представления о Дворце, его традициях.

Поэтому в Дорожной карте появляются такие мероприятия, как прием молодых специалистов у директора, где за ними закрепляются наставники, звучат слова напутствия, вручаются памятные подарки.

Затем проходит собеседование куратора с образовавшимися парами, вручаются памятки и в течение года коллеги получают постоянно информацию о проходящих мероприятиях, активно приглашаются к участию в них.

В сектор В входят наставники и наставляемые, которые принимают участие в наставнической деятельности не первый год. Для этой категории сотрудников характерен высокий интерес, но влияние, как и педагоги предыдущей группы, они на ход наставничества оказывают не большое. Как правило, эти сотрудники занимают позицию людей, хорошо делающих свое дело, при этом ожидающих, когда их позовут поучаствовать, например, в профессиональных конкурсах, не проявляя собственной инициативы.

Стратегия взаимодействия заключается также в информирование, привлечении к разным мероприятиям, к делегированию им каких-то полномочий, в результате чего может возникнуть интерес и, сотрудник становится активным помощником в реализации системы наставничества.

Это основная группа участников наставнической деятельности, интерес которой необходимо укреплять и развивать дальше.

Именно эти педагоги могут стать участниками профессиональных конкурсов, подготовиться и выступить на конференциях разного уровня.

В следующий *сектор С* попадают педагоги, лидеры, активно включенные в наставническую деятельность. Для них характерны высокий интерес к наставнической деятельности, и в своей работе они оказывают большое влияние на развитие наставничества. Их *позиция*: готовы во всем принимать участие.

Поэтому *стратегия взаимодействия* это активный контакт, обсуждение путей реализации встающих задач. Именно они являются, как правило, опорой куратора при организации как традиционных мероприятий (конференций, семинаров), так и неформальных встреч.

Однако стратегия работы с этой группой сотрудников требует, чтобы об их активном участии рассказывали, описывали их опыт, благодарили, поддерживали их интерес и инициативы, нормативно закрепляли их участие.

Проявляют не слишком большой интерес, но могут активно влиять на ход наставнической деятельности представители администрации (*сектор D*). Административные сотрудники своим авторитетом, данными им полномочиями нормативно закрепляют те или иные положения и правила, участвовать в экспертных комиссиях активно влияют на развитие наставничества в учреждении.

Часто коллеги-администраторы занимают позицию невмешательства, понимая, что процесс идет и дело делается. *Стратегия взаимодействия* в этом случае заключается в информировании, привлечении к работе в жюри конкурсов и фестивалей, предоставлении важной информации (например, аналитических справок, материалов для выступлений и др.), в объяснении сути предлагаемых решений, предложений.

В нижнюю левую четверть (*сектор А*) попадают наиболее пассивные люди. Как правило, их большинство. Чтобы их заинтересовать, потребуется много усилий. Следует ли на них тратить время, ведь из них помощники очень слабые? Отсюда и стратегия — информирование. Пусть знают, вдруг в какой-то момент у них появится интерес, и тогда можно будет к ним обратиться.

Наиболее перспективная группа это люди, проявляющие интерес и имеющие возможность влиять на процесс, так называемые игроки (верхняя правая четверть на графике). Именно они и могут помочь. Например, методист, попавший в эту группу, легко откликнется и окажет методическую помощь, а администратор подскажет решение в каком-то административном вопросе и т. д.

Матрица взаимодействия заинтересованных сторон позволяет сделать первый шаг по выявлению, поиску людей, которые могли бы быть включены в наставничество.

Таким образом, эффективное наставничество во многом зависит от умения куратора выстроить стратегии взаимодействия со всеми сотрудниками.

Приложение

Матрица взаимодействия заинтересованных сторон

Интерес ↑	<p><i>Сектор В</i> <i>Позиция:</i> ждут, когда позовут. <i>Стратегия:</i> информировать, привлекать, делегировать какие-то полномочия, в результате чего может возникнуть интерес и, сотрудник может стать помощником наставника.</p>	<p><i>Сектор С</i> <i>Позиция:</i> готовы во всем принимать участие. <i>Стратегия:</i> мобилизовать (активно контактировать, обсуждать пути реализации, подключать к решению задач). Освещать их участие, поддерживать их интерес и инициативы, нормативно закреплять их участие. Игроки</p>
	<p><i>Сектор А</i> <i>Позиция:</i> склонны слушать и следовать инструкциям. <i>Стратегия:</i> наблюдать и информировать (педагогические советы, любые совещания, в социальных сетях). Большинство</p>	<p><i>Сектор D</i> <i>Позиция:</i> не мешают. <i>Стратегия:</i> информировать, привлекать (в жюри), вовлекать, предоставлять важную информацию, объяснять суть принимаемых решений, предложений.</p>
	Влияние →	

Источники

1. Аспро.Cloud. Сайт — URL: <https://aspro.cloud/blog/stakeholders-management/>. (Дата обращения 04.04.2025).
2. Ассоциация управления проектами «СОВНЕТ». Сайт — https://sovnet.ru/media/Main/Publication/2020-08-04/2Upravlenie_otnosheniyami_szaint_grebennikon.pdf (Дата обращения 04.04.2025).

Философский стол «Наставничество: быть или не быть»

*Вакуленко Любовь Михайловна,
старший методист
e-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

*Столбова Наталья Павловна,
старший методист
e-mail: kraeved23@mail.ru*

«Философский стол» — это одна из коллективных форм взаимодействия, позволяющая обсудить насущные проблемы, осмыслить их не только с лично значимых или профессиональных позиций. Рассмотрение вопроса с философской точки зрения позволяет как бы подняться над ситуацией и оценить ее отстраненно с высоты общего взгляда на рассматриваемую проблему.

Тему философского стола «Наставничество: быть или не быть» возможно раскрыть, выстраивая последовательно разговор ведущего с участниками на приведенных ниже вопросах.

1. Является ли личной проблемой выбор решения стать наставником или нет?
2. Какую роль наставничество играет в контексте жизненного пути наставника как человека?
3. Какую роль наставничество играет в контексте жизненного пути наставляемого педагога как человека?
4. Почему наставничество так «живуче»?

Чтобы сформулировать философский взгляд на любую проблему, в том числе обозначенную в теме философского стола, следует выполнить следующие шаги:

1. Проанализировать проблему, чтобы понять ее суть и причины возникновения. Для этого рассмотреть все возможные аспекты и контексты, связанные с проблемой.

2. Разобраться в масштабах проблемы, то есть насколько она распространена, какие последствия она может иметь и какие группы людей она затрагивает.
3. Выявить ключевые вопросы, связанные с проблемой. Эти вопросы помогут сформулировать личную философскую позицию.
4. Сформулировать философскую позицию, которая отражает понимание проблемы и предлагает пути ее решения.
5. Подтвердить философскую позицию аргументами. Аргументы могут быть взяты из различных источников, включая научные исследования, исторические данные, личный опыт и т.д.

Чтобы настроиться на общий разговор, участникам предлагается подумать над высказываниями великих педагогов и ученых, современных лидеров российского образования. Предложенные цитаты могут быть использованы как отправные точки для размышления или как аргументы, подтверждающие мысли выступающих. (Приложение).

Набор предложенных выше приведенных вопросов составляет костяк философского стола, участниками которого могут стать не только педагоги, обдумывающие быть или не быть наставниками, но и их наставляемые.

Ведущий последовательно предлагает вопросы собравшимся. Коллеги в разговор вступают свободно, не придерживаясь какой-либо очередности, при этом не мешая высказываться другим, опираясь в ряде случаев в обсуждении на одну-две приведенных в Приложении цитат.

Темп обсуждения не торопливый, спокойный.

Такой общий разговор между коллегами позволяет прислушаться к себе, к мнениям других и решить для себя быть в наставничестве или не быть.

Использованные ресурсы

1. ДоброМЕДИА. Сайт: — URL: <https://dobro.press/articles/uchitel-nash-nam-govoril-kto-takoi-nastavnik-i-chto-emu-Добро>. (Дата обращения 12 мая 2025 г.).
2. Институт изучения детства, семьи и воспитания. Сайт: — URL: <https://институтвоспитания.пф/press-center/stati-i->

- pamyatki/tatyana-vasileva-kazhdyu-pedagog-nastavnik-no-ne-kazhdyu-nastavnik-pedagog/ (Дата обращения 12 мая 2025 г.).
3. Национальные приоритеты.рф. Сайт: — URL: <https://национальныеприоритеты.рф/news/eksperty-obsudili-rol-nastavnika-v-obrazovanii-vospitanii-i-v-professionalnoy-deyatelnosti/> (Дата обращения 12 мая 2025 г.).
 4. Pedportal.net. Щуркова Н. Е. Собрание пестрых дел. Сайт: — URL: <https://pedportal.net/po-zadache/obschepedagogicheskie-tehnologii-nachalnye/schurkova-n-e-quot-sobranie-pestryh-del-quot-522202> (Дата обращения 12 мая 2025 г.).
 5. Эльбрус «Лидеры России». Сайт: — URL: <https://club-elbrus.ru/news/tpost/7uyudllzn1-lideri-rossii-raskrili-sekrety-uspeshnog> (Дата обращения 12 мая 2025 г.).

Приложение

Цитаты к размышлению над вопросами философского стола «Наставничество: быть или не быть»

1. **Является ли личной проблемой выбор решения стать наставником или нет?**
 - Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому...» (М. Монтень).
 - «Наставник — это не только тот, кто приводит в профессию и помогает совершенствоваться и акклиматизироваться на новом рабочем месте, наставник — это, в первую очередь, воспитатель. Наставник определяет отношение к Родине, не как к месту работы, которое можно поменять, если не нравится. И с этим связаны острые проблемы». (С. Рукшин, член Совета по правам человека и развитию гражданского общества при Президенте Российской Федерации).
 - «Каждый педагог — наставник, но не каждый наставник — педагог». Т. Васильева, заместитель Министра просвещения Российской Федерации.
2. **Какую роль наставничество играет в контексте жизненного пути наставника как человека?**
 - «Учитель, будь солнцем, излучающим человеческое тепло, будь почвой, богатой ферментами человеческих чувств,

и сей знания не только в памяти и сознании твоих учеников, но и в их душах и сердцах...» (Ш. Амонашвили).

- «Уча других, мы учимся сами...» (Л. Сенека).
- «Наставничество — это, безусловно, живой диалог. Наставник — человек, который может сильно поменять вашу жизнь, изменить вашу карьеру. И это очень серьезно, потому что наставник и наставляемый — всегда история про отношения, про некую химию». (С. Бочаров, первый проректор Мастерской управления «Сенеж» президентской платформы «Россия — страна возможностей»).

3. Какую роль наставничество играет в контексте жизненного пути наставляемого педагога как человека?

- «Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле...» (Н. А. Коменский).
- «Ученик никогда не превзойдет учителя, если видит в нем образец, а не соперника». (В. Белинский).
- «Я никогда не стесняюсь искать наставников и просить: научи, подскажи, поделись опытом. Это выгодно для вас и вашей жизни. Люди любят давать советы — пользуйтесь этим» (Д. Башкатов, суперфиналист конкурса «Лидеры России», индивидуальный предприниматель).

4. Почему наставничество так «живуче»?

- «Согласие между учителем и учеником, легкость учения и возможность для ученика думать самому и составляют то, что зовется умелым наставничеством...» (Конфуций).
- «Творческий учитель — это тот, кто открывает, умудряет и одобряет» — (Н. Рерих).
- «Высшее искусство, которым обладает учитель, — это умение пробудить радость от творческого выражения и получения знаний» — (Альберт Эйнштейн).
- Учитель обращается к душе человеческой напрямую. Воспитывает личностью своей, своими знаниями и любовью, своим отношением к миру...» — (Дмитрий Лихачев).
- «Опыт, видение со стороны, ресурсность, коммуникация — это все про наставничество» (А. Оноков, заместитель генерального директора ООО «Меридиан». Санкт-Петербург).

Встреча-импровизация участников движения наставничества

*Вакуленко Любовь Михайловна,
старший методист
e-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

Вступление

Встреча-импровизация (далее встреча) это одна из форм проведения итогового мероприятия участников наставнической деятельности. Цель встречи: создать условия для неформального показа взаимодействия пар/групп.

Подготовительный этап предполагает анализ работы пар/групп, в результате чего выбираются пары, которые на встрече смогут продемонстрировать свои результаты в виде творческого выступления, выполненного продукта (например, изделия декоративно-прикладного творчества или показать возможности использования изученных ИКТ в работе), выбирается сюжетный ход, подбирается форма проведения, оборудование, составляется сценарий.

Встреча рассчитана на полтора часа и проходит в конференц-зале с трансформируемой мебелью.

Участники наставнической деятельности информируются только о времени и месте проведения встречи. Исключением являются пары, которые должны подготовиться к демонстрации своих результатов.

Идея встречи заключается в том, чтобы без подготовки все пришедшие на нее коллеги включились в игровую ситуацию, в которой одни будут играть роли судей, а другие — членов команд и их болельщиков. Между командами состоится импровизированное состязание.

Сценарий

Ведущий

Педагог дополнительного образования
Не просто должность,
Это призвание,
Это сердце большое и чистое
И улыбка, как солнце, лучистая,
Это руки теплые, добрые
И всегда настроение бодрое.

Вот и мы сегодня покажем многое из того, чему научились наши наставляемые педагоги, поговорим о формальных вещах неформально.

Прошу всех настроиться и быть готовыми к импровизации.

Прежде всего, разберемся, кто, какую роль на нашей встрече будет играть.

Участникам на выбор предлагаются шоколадки, на этикетках которых написаны роли: игрок, судья, болельщик.

Ведущий

Прошу всех занять свои места.

На столах появляются таблички: команда «Оккервиль», команда «Охта», «Жюри», «Болельщики».

Участники рассаживаются согласно выбранным ролям.

Ведущий

В названиях команд отразились названия рек «Оккервиль» и «Охта». Это неслучайно. И дело не в том, что название рек начинаются на букву «О», а в том, что обе реки протекают по землям нашего района, который в апреле празднует свой день рождения.

Уважаемые игроки, болельщики, судьи, познакомьтесь друг с другом, поприветствуйте друг друга.

Игроки знакомятся и приветствуют друг друга.

Ведущий

В нашем импровизированном состязании состоятся несколько таймов. Практически все вопросы и задания будут связаны с наставничеством.

Первый тайм-разминка называется «Между нами, коллегами, говоря». Каждому члену команды необходимо открыть QR-cod и пройти тест из пяти вопросов, выполненный мною под руководством наставника Кадыковой И.В. в ресурсе: [onlinetestpad](https://onlinetestpad.com).



Те, кто не имеет возможности пройти тест онлайн, смогут также ответить на эти вопросы. Внимание на экран.

Первый вопрос. Вы — наставляемый педагог. Опаздываете на очередную встречу, и видите впереди идущего наставника. Ваши действия:

- поравняетесь и поздороваетесь;
- поравняетесь и заговорите о погоде или здоровье;
- обгоните и первым войдете в кабинет;
- нечего не предпримете;
- однозначного ответа нет.

Второй вопрос. Вы — наставник. Он — наставляемый. В беседе друг с другом вы будете подчеркивать, что:

- вы — лучший;
- он — лучший;
- оба равны;
- однозначного ответа нет.

Третий вопрос. Наставничество продлится:

- до конца учебного года;
- еще весь следующий год;
- до выхода приказа директора об окончании наставничества в учреждении;
- будет всегда, возможно, в других формах;
- однозначного ответа нет.

Четвертый вопрос. В разговоре между наставником и наставляемым:

- наставляемый сотрудник всегда прав;
- наставник всегда прав;
- прав тот, кто вмешался в спор;
- однозначного ответа нет.

Пятый вопрос. Эффективность деятельности пар/групп зависит:

- от погоды;
- от личной приязни;
- от целеустремленности участников;
- от зарплаты;
- однозначного ответа нет.

Звуковой сигнал.

Ведущий

Безусловно, большинство вопросов не имеют однозначных ответов. Этот тест скорее шутка, но в нем спрятано и не мало смыслов, над которыми и наставникам и наставляемым следует задуматься.

А мы переходим ко *второму тайму*: «Продолжи фразу».

Предлагаем командам по очереди продолжить фразу:

1. Кто ходит в школу по утрам, тот поступает...
2. А ты педагог не спи, глаз не закрывай...
3. Твой учитель не тот, кто, а....
4. Время — наилучший учитель, к сожалению, ...

Жюри оценивает наиболее оригинальный ответ.

Ведущий

Третий тайм «Удивительное рядом».

«В основе творчества лежит тайна. И еще удивление», — говорил Джеймс Кэмерон, канадский кинорежиссер, наиболее известный по созданию научно-фантастических и эпических фильмов.

И вам сейчас предстоит удивиться. Наставник Некрылова А.В. со своей наставляемой ученицей Осетровой Лизой выполнила конкурсную работу, которая получила высокую оценку на городской выставке «Комната моей мечты».

Что изготовила ученица?



Команды отвечают.

Жюри оценивает правильный ответ.

Ведущий

Действительно, это креслица для кукол.

Следующий тайм для болельщиков.

В нашу жизнь начинают активно входить нейросети. Боль-

шая команда педагогов, методистов, среди них наставник Дударева М. Ф., помогала Шарапову А. А. выиграть городской конкурс «Учитель здоровья». Фишкой его выступления было обращение к нейросети.

Нейросети могут очень многое, например, «придумать» изображение поговорки.



Вам, уважаемые болельщики, предлагается подумать, изображение каких пословиц сгенерировала нейросеть?

Жюри оценивает правильные ответы: «Один в поле не воин», «Яйца курицу не учат». Однако на эти темы вспоминается несколько пословиц и поговорок, что учитывает жюри при выставлении баллов.

Ведущий

А теперь посмотрите, как это работает.

Пусть каждый член команды скажет по одному слову-ассоциации к слову: наставник.

Мы сформируем запрос, а от вас ждем комментариев.

Ведущий, обращаясь к нейросети, делает запрос и на экране высвечиваются изображения. Команды комментируют.

Жюри оценивает оригинальность комментариев.

Ведущий

И последний тайм — Ах, вернисаж, ах, вернисаж...

На экране появятся обработанные в фотошопе фотографии, над которыми работали Ларионова И. С., Кириллова Н. Е., Вакуленко Л. М. под руководством наставника Петриченко В. А.

Придумайте название к каждой фотографии.

Команды придумывают название к каждой фотографии.

Жюри оценивают оригинальность ответов.



Ведущий

Пока жюри подсчитывает баллы я предлагаю посмотреть творческие работы наших групп.

1. Творческий номер от педагогов, изучавших графический редактор Exsel под руководством наставника Галко А. В.

Идет выступление.

2. Видеоработы Галко А.В., Емельянова И.К., выполненные в видеоредакторе Adore Premier/ Наставник Дрозд Е. П.

Идет показ.

Ведущий

Слово жюри

Объявляются победители и вручаются призы.

Ведущий

Год, как и все предыдущие, был напряженным и творческим. Поэтому все заслужили свои Дипломы и сертификаты.

Вручаются Дипломы участникам фестиваля «Наставник.Фест» и Сертификаты участникам движения наставничества.

Ведущий

Учебный год заканчивается, но работа в парах/группах продолжается. Уверена будут новые творческие победы, находки.

Мы начали встречу со стихов и закончить также хочется четверостишием Юдинцовой О. В.

Какое высокое это призвание –

Служить дополнительному образованию!

Да так, что во взгляде мудром — нестрогом

Светилась любовь, доброта педагогов.

До свидания

Источник.

1. Официальная социальная сеть «nsportal.ru». Сайт: — URL: <https://nsportal.ru/shkola/dopolnitelnoe-obrazovanie/library/2021/09/09/stihotvorenie-o-dopolnitelnom-obrazovanii-avtor> (Дата обращения 21.04.2025).

Встречи под часами (итоговое мероприятие для участников наставнической деятельности)

Вакуленко Любовь Михайловна,
старший методист
vlm-ddut32@mail.ru

Семина Ирина Александровна,
директор
lensk-uvr@mail.ru

Ключевая идея практики: выстроить итоговое мероприятие «Встречи под часами» неформально, так, чтобы оно стало актуальным Событием для участников встречи; включить всех присутствующих в диалог о результатах наставнической деятельности за прошедший год.

Цель практики: реализация системы (целевой модели) наставничества через актуализацию взаимодействия участников наставнической деятельности.

Содержание практического опыта наставничества

Одной из функций кураторов рабочих групп является забота о создании условий для комфортной работы педагогических пар наставничества. В обстановке сотрудничества и взаимо-

понимания, уважения и доброжелательности, как показывают результаты анкетирования, наставникам удается более эффективно передавать наставляемым педагогам свой профессиональный и личный опыт, влиять на ценностные ориентиры и смыслы педагогической деятельности, что особенно важно в работе с молодыми специалистами.

Проведение неформальных встреч для участников наставнической деятельности, вносит разнообразие в официальный ряд педагогических мероприятий, запланированных на учебный год в любом образовательном учреждении, и позволяет наставникам и наставляемым почувствовать себя частью общества заинтересованных одним делом людей.

Формат проводимых мероприятий всегда предполагает интерактивную работу участников, т.е. включение всех в обсуждение вопросов, связанных с наставничеством. Поэтому такие мероприятия, как правило, требуют большой подготовительной работы.

На самом же мероприятии куратор-ведущий выполняет функции организатора и наблюдателя, предоставляя всем участникам возможность открыто обсуждать предложенные вопросы, делиться опытом, рассказывать о проблемах.

Примером неформального подхода является практика проведения итогового мероприятия «Встречи под часами» с целью подведения предварительных итогов работы пар наставничества за год.

Чтобы создать условия для включения всех участников «Встреч под часами», используются следующие ходы (приемы):

- работа в группах сменного состава; работа в группах строго регламентирована по времени (за этим следит куратор-ведущий);
- переход из одной группы в другую осуществляется согласно карточке-приглашению, своеобразного маршрутного листа, полученного участником в момент прихода на мероприятие;
- использование разных видов деятельности: игры, беседы, индивидуальной работы, активной паузы;
- включение в канву сценария музыкальных и литературных фрагментов.

Как это выглядит на практике описано в сценарии.

Сценарий

Участники наставнической деятельности собираются в кабинете, в котором по периметру расставлены столы для групповой работы.

Ведущий, встречающий коллег, вручает каждому карточку-приглашение и подсказывает, к какому столу пройти. Указателями служат плакаты с циферблатами часов разного цвета.

Ведущий:

Добрый день.

Открыть сегодняшнюю встречу я хочу отрывком из стихотворения Самуила Яковлевича Маршака «Быстро дни недели пролетели...»

Быстро дни недели пролетели,
Протекли меж пальцев, как вода,
Потому что есть среди недели
Хитрое колесико — Среда.
Понедельник, Вторник очень много
Нам сулят, — неделя молода.
А в Четверг она уж у порога.
Поворотный день ее — Среда...

Наша неделя перевалила уже через четверг, все ли мы успели, что было задумано?

А за прошедший год наставнической деятельности все ли мы успели?

Настало время поговорить об этом.

Как мы поработали?

Чему научились?

Чему научили?

Чего добились?

Не зря сегодня мы выбрали формат: «Встречи под часами». Встречи предполагают беседы со знакомыми и незнакомыми людьми.

Оглянитесь вокруг. Вы видите на стенах над столами плакаты с цветными циферблатами часов. Посмотрите в ваши карточки. В карточках указан порядок, за какой стол вы будете переходить по мере нашей работы.

Ориентируйтесь.

За каждым столом есть модератор, отвечающий за атмосферу и динамику группового обсуждения. Поскольку за столом могут оказаться незнакомые друг другу люди, начинайте

свои беседы всегда с представления. Но прежде, чем мы начнем работать, прошу модераторов предложить коллегам поиграть в настольную игру-ходилку. Это поможет нам включиться в дальнейшую деятельность.

Сидящие за столами педагоги играют в настольную игру-«ходилку».

Через 15 минут звучит музыкальный сигнал.

Участники переходят согласно карточкам-приглашениям.

Ведущий:

На часах 12:15. Время новой встречи, на которой вы расскажете о том, чему научились, если были наставляемыми, и чему научили, если были наставниками.

Прошу пройти к столам под другими часами.

Сидящие за столами педагоги рассказывают о своих результатах в наставнической деятельности.

Через 15 минут звучит музыкальный сигнал.

Ведущий:

На часах 12:30 — время активной паузы. Наши коллеги, педагоги хореографии готовы с нами провести танцевальную паузу.

Проводится музыкальная пауза.

Ведущий: Продолжаем наши встречи. 12:40 — время работы. Проходите за столы. Модераторы помогут вам поработать с итоговыми анкетами.

Участники встречи заполняют итоговые анкеты. Через 10 минут звучит музыкальный сигнал.

Ведущий:

12:50. Настало время для отдыха. Прошу вас взять стулья и в центре кабинета создать импровизированный концертный зал.

Педагоги рассаживаются полукругом. Ведущий объявляет творческие номера, приготовленные коллегами.

Ведущий:

Заканчивая нашу встречу, хочу прочитать стихи Эдуарда Асадова «Сутки. Это мало или много?..»

Сутки. Это мало или много?
Как кому! для творческих людей,
Полных дел и всяческих идей,
Сутки — это краткая дорога.

У лентяев — все наоборот:
Сутки — бесконечность расстояний.
Для лентяев сутки — это год,
Сто пустот, желаний и зеваний.
Жить ли век, воюя и любя,
Иль от праздной пошлости томиться,
Все это зависит от тебя,
А точнее, от жизненных позиций.

Ведущий:

Я благодарю вас за вашу активность и за работу в прошедшем году, за ваши рассуждения, улыбки и позитивный настрой. До новых встреч.

Результаты практики:

Результат практики выражается в разных формах.

Для участников итогового мероприятия «Встречи под часами» общим результатом является полученный опыт взаимодействия с коллегами, возможность обсуждения значимости наставничества и проделанной за год работы, удовлетворение от проведенного вместе времени.

Для понимания этого проводится на следующий день онлайн анкета, состоящая из двух вопросов:

- стали ли для вас «Встречи под часами» Событием, а не просто мероприятием в череде прочих? (Да/Нет).
- хотели бы вы продолжать наставническую деятельность? (Да/Нет).

В результате проведения данного мероприятия куратор может сделать вывод:

- о качестве и значимости для участников проведенного мероприятия (из онлайн анкет);
- о характере взаимодействия в сообществе участников наставнической деятельности (из наблюдений во время «Встреч под часами»);
- о выполнении запросов наставляемых педагогов, о качестве работы пар/групп (из заполненных итоговых анкет);
- о проблемах и вопросах, поднятых во время бесед в группах (из обсуждения с модераторами результатов проведенного мероприятия).

Перспективы развития практики: мероприятия, проводимые неформально вызывают большой интерес со стороны

участников наставнической деятельности, поэтому включение таких мероприятий в Дорожную карту наставничества обеспечивает устойчивую мотивацию и желание выполнять обязанности наставника (наставляемого).

Перспектива видится в поисках интересных неповторяющихся форм проведения подобного рода мероприятий.

Рекомендации по подготовке мероприятия

Для проведения «Встреч под часами» необходимо выполнить подготовительную работу, включающую в себя:

- выбор времени и места проведения;
- информирование участников наставнической деятельности (наставников и наставляемых, членов рабочей группы) о проведении итоговой встречи;
- подбор методических приемов проведения бесед в группе;
- написание сценария «Встречи под часами»;
- выбор элементов оформления кабинета;
- оформление карточек-приглашений для участников;
- изготовление комплектов карточек с неоконченными предложениями;
- подготовку модераторов для работы с педагогическими сотрудниками в группах;
- поиск и подготовку творческих и концертных номеров;
- подготовку раздаточного материала (итоговых анкет);
- подготовку кабинета (расстановку столов, стульев, развешивание плакатов и др.).

Название «Встречи под часами» предполагает, что участники через определенные промежутки времени будут встречаться и беседовать с разными людьми. Организовать смену состава групп можно следующим образом. Заранее каждому участнику подготовить карточку, в которой указать, под часами какого цвета предполагается встреча с коллегами. Так, первый участник сначала подходит к столу с синим циферблатом, затем — с зеленым, а затем — с розовым (см. первую строчку приведенной ниже таблицы).

Пример карточек

№ участника	Карточки-приглашения		
1.	12:00 — вас ожидают под часами с <i>синим</i> циферблатом	12:40 — вас ожидают под часами с <i>зеленым</i> циферблатом	12:15 — вас ожидают под часами с <i>розовым</i> циферблатом
2.	12:15 — вас ожидают под часами с <i>розовым</i> циферблатом	12:00 — вас ожидают под часами с <i>синим</i> циферблатом	12:40 — вас ожидают под часами с <i>зеленым</i> циферблатом
3.	12:40 — вас ожидают под часами с <i>зеленым</i> циферблатом	12:15 — вас ожидают под часами с <i>розовым</i> циферблатом	12:00 — вас ожидают под часами с <i>синим</i> циферблатом

Организатору, учитывая количество предполагаемых участников встречи, потребуется заготовить карточки таким образом, чтобы каждый раз участник оказывался в новой группе.

Время и место выбирается согласно условиям работы в учреждении.

Например, наше учреждение Дворец детского (юношеского) творчества «На Ленской» является учреждением дополнительного образования, где учебные занятия проводятся во второй половине дня и уже сложилась многолетняя традиция проводить подобные мероприятия в 12:00.

При оформлении кабинета используются плакаты с цветными циферблатами настенных часов, где вместо стрелок под числом 12 написано слово «Время!», чем подчеркивается «Не тратим время зря, начинаем вовремя»; около цифры 3 написаны слова «Время работы», что указывает на деятельность, связанную с работой пар/групп наставничества; над цифрой 6 на циферблате — слова «Время активности», что предполагает танцевальную паузу; около цифры 8 — снова обозначено «Время работы», а около числа 10 — «Время отдыха».

Таким образом, через 15 минут после начала, педагоги переходят в другую группу, через следующие 15 минут все собираются в центре зала на общий танец, через 10 минут снова

собираются в новые группы согласно карточкам-приглашениям, и еще через 10 минут участники рассаживаются как в концертном зале.

Плакаты с циферблатами часов, с одной стороны, служат элементом оформления, оправдывающим название мероприятия, с другой стороны, указателем для перемещения педагогов во время встречи, с третьей стороны, помогают ведущему, например, куратору, следить за временем и направлять деятельность педагогов.

Для проведения встречи привлекаются педагоги, которые станут модераторами, т.е. людьми, ведущими беседы в группах с коллегами. Их количество зависит от числа предполагаемых групп. Модераторы должны уметь выстраивать беседу, обладать хорошими коммуникативными способностями, чувством юмора, быть доброжелательными. От их умения организовать общение в группе зависит большой процент успеха проводимого мероприятия.

Модераторы во время проведения мероприятия «закрепляются» за столами с часами, имеющими циферблаты определенного цвета, и работают параллельно, выполняя одни и те же функции:

- в первой группе (в 12:05) проводят игру. Применение игрового приема позволяет раскрепостить, сделать игроков более раскованными и свободными в общении. В данном случае, из заранее выполненных карточек с неоконченными предложениями модератор выкладывает на столе дорожку. Каждый участник бросает игральный кубик и по количеству точек ходит, попадает на карточку. Отвечает, кладет ее на место и ставит рядом фишку. Следующий раз этот игрок будет отсчитывать шаги от карточки, около которой стоит его фишка. Незаконченные предложения могут быть, например, такими:
 - * «Меня зовут...»;
 - * «Мне нравится...»
 - * «Я считаю, что наш Дворец...»;
 - * «За этот год я успел(а)...»;
 - * «Моя работа отмечена...»;
 - * «Моим достижением считаю...»;

- * «У меня хорошо получается...»;
- * «Мой друг / моя подруга хорошо умеет...»;
- * «Я хотел/хотела бы попробовать...»;
- * «Я хотел/хотела бы еще научиться...»;
- * и др.

А также могут встречаться карточки:

- * «Ой! Вернитесь к первой карточке».
- * «Ой! Вернитесь на пять карточек назад»
- * и др.

- во второй группе (в 12:15) беседуют о результатах работы в парах/группах наставничества. Расспрашивают, чему научились в наставнической деятельности, с какими проблемами сталкивались, какие пожелания есть по организации наставничества в учреждении и т.д.
- в третьей группе (в 12:40) помогают коллегам заполнить итоговые анкеты, распечатанные заранее.

Оборудование и раздаточный материал:

- карточки-приглашения (по числу предполагаемых участников);
- комплекты (по количеству столов) карточек с незаконченными предложениями (до 30 карточек в комплекте);
- плакаты с разными цветными циферблатами (по количеству столов);
- итоговые анкеты для наставников;
- итоговые анкеты для наставляемых;
- ручки;
- музыкальный центр;
- аудио-треки.

Информационные источники

1. Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

Проект «Игровой разбор полетов: рефлексия опыта наставничества»

*Власенко Марина Валерьевна,
концертмейстер
e-mail: vlasenko@yandex.ru*

Разработка предлагаемого проекта является аттестационной работой, представленной автором на курсах повышения квалификации «Технологии генерирования творческих идей».

Идея проекта может быть взята куратором рабочей группы наставничества за основу для проведения итоговой неформальной встречи пар/групп наставнической деятельности.

В названии проекта подтверждается мысль о том, что игра создает непринужденную обстановку, в которой легче отрефлексировать и разобраться в удачах и неудачах совместной работы педагогов.

Алгоритм краткого описания проекта предложен куратором курсов повышения квалификации Войцеховской В. С., методистом ТКК «Карнавал» ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

Тема проекта (Что именно?)	Разработка игрового приема для проведения рефлексии при подведении итогов работы пары «Наставник — наставляемый».
Целевая аудитория	Наставнические пары образовательных учреждений.
Идея/ключевое сообщение (Самое важное сообщение, которое необходимо передать аудитории, участникам)	Тандем — совместный прыжок в парашютном спорте, что очень созвучно работе наставника и наставляемого специалиста, желающего усовершенствовать свои знания и умения в конкретной области, и нуждающегося в опоре и поддержке более опытного коллеги.
Описание проблемы (Зачем?)	Подведение итогов часто выливается в написание очередной «кучи» отчетов, мониторингов, графиков — попробуем по-другому!
Методы осуществления/форма (Как?)	Проведение рефлексивной встречи в игровой форме. Задачи: в дружеской атмосфере обсудить результаты сотрудничества; поговорить о наставниках и наставляемых, их ТАНДЕМЕ,

	союзе; отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, оценить этот опыт, дать возможность завершить взаимоотношения с благодарностью.
Конкурентное преимущество (Новизна, изюминка)	Подведение итогов работы наставнических пар проходит в непринужденной неформальной обстановке.
Союзники и партнеры	Коллеги, друзья.
Необходимые ресурсы	Игровой большой парашют, игрушечный парашютист. Распечатанный текст общих речевок, мягкий яркий шар или шарик из сухого бассейна. Воздушные шары.
Этапы реализации	1. Подготовительный этап. Выбор и обучение ведущего, подготовка реквизита, оформление пространства. 2. Основной этап. Состоит из нескольких раундов: «Раскачивающий» раунд. Цель: «раскачать» аудиторию; «Расслабляющий» раунд — Игра. Цель: расслабить участников, создать доверительную атмосферу; Рефлексивный раунд; Завершающий раунд — ритуал благодарности.
Сценарий (кратко)	Сбор участников встречи. <i>Ведущий:</i> Символ встречи — парашют (показывает собравшимся игрушечный парашют). Коллеги, назовите ассоциации к слову «парашют», к предмету «парашют»? (Возможные варианты ассоциаций). Круг — символ единства, дружбы, нет первых, вторых — в кругу все равны, хоровод, распределение усилий. Парашют — желание полета, преодоление страха, возможность получить новые впечатления, совместные, согласованные действия.

Человек решает повысить уровень своих знаний или вообще сменить направление деятельности — это же шаг в неизвестность, а парашют — подспорье.

Тандем — прыжок в парашютном спорте, предполагающий участие двух человек. Один из них тренер — инструктор, а другой ученик — очень близко к движению наставничества.

Ведущий: существует термин «Золотой парашют». Это — компенсация, выплачиваемая ценным сотрудникам при увольнении, нечто, что помогает достойно держаться на плаву.

Нам же в нашей деятельности таким золотым парашютом может стать игра.

Давайте встанем в круг, растянув парашют. (Все присутствующие растягивают парашют, оказываются в кругу).

Ведущий (обращаясь к собравшимся, показывает движения).

Парашют — (держит руки вниз) — это основа, фундамент, база наших умений и знаний. Парашют — (поднимает руки вверх) — это облако, крыша, которая защитит (отдельным игрокам предлагает зайти под парашют).

Парашют — это море с мелкой рябью (покачивает парашют) или штурмующее с большими волнами, качкой (раскачивает сильнее парашют, имитируя шторм).

Парашют — мы летим с поддержкой и страховкой, он поможет сделать прыжок в новое, неизведанное и мягко приземлиться (предлагает «надуть» куполом парашют).

А теперь представим, что все наши мысли, идеи, предложения собрали в один шар (бросает на парашют цветной мяч), а парашют основа — фундамент, опора, наши знания и умения.

Попробуем катить мяч по парашюту, удерживать на нем все новое и интересное. Поднимите один край парашюта — мяч перекатится, главное не уроните — не растеряйте что-то новое.

	<p>Под стишок: Ты, веселый мяч, катись С парашютом подружись! И от встречи впечатлением С нашим кругом поделись!</p> <p>попробуем остановить этот шар в одном из секторов парашюта. Тот, к кому шар прикатится, тому и рассказывать нам о впечатлениях от совместной работы с коллегой.</p> <p>(Собравшиеся играют с шаром: катают его по парашюту и по сигналу ведущего останавливают шар, слушают рассказы друг друга).</p> <p><i>Ведущий:</i> за время работы пары наставник и наставляемый подружились и, думаю, готовы поблагодарить друг друга за совместное творчество. А для этого нужно парам вбежать под купол парашюта и пожать друг другу руки.</p> <p>(Все стоящие в кругу со словами: «Вместе мы сможем все!» поднимают парашют, делая купол, а под него вбегают наставник и наставляемый,жимают руки и, меняясь местами, выбегают).</p> <p><i>Ведущий:</i> Благодарю вас за игру и за проделанную работу.</p>
<p>Ожидаемый эффект</p>	<p>Неформальное подведение итогов работы наставнических пар позволяет получить искреннюю обратную связь участникам о совместной работе; выразить благодарность друг другу за приобретенный опыт; закрепить теплые воспоминания, получить положительные эмоции.</p>

Раз идея, два идея... Какая моя?

Вакуленко Любовь Михайловна,

старший методист

e-mail: vlm-ddut32@mail.ru

Говорят: «Одна голова хорошо, а две лучше». Этот принцип положен в основу предлагаемого практикума, на котором все присутствующие педагоги высказывают разные идеи для решения проблем, возникающих у молодых сотрудников. Такой мозговой штурм — хорошая помощь наставнику, ведь не всегда сразу находится ответ на вопрос наставляемого, а иногда бывают ситуации, когда наставник не знает, что и подсказать.

На практикум приглашаются пары/группы наставничества, заинтересованные сотрудники.

Коллеги рассаживаются за три столы так, чтобы за одним столом среди участников обязательно оказалась пара наставник-наставляемый.

Практикум может проходить стихийно, в том смысле, что никто не знает, какие проблемы будут обсуждаться. В этом случае ведущему необходимо продумать несколько приемов, активизирующих педагогов, наводящих их на генерацию проблем. На этом этапе теряется время и есть риск, что проблемы так и не будут озвучены.

Лучше при подготовке практикума опросить наставляемых и наставников заранее либо просмотреть входные анкеты и персонализированные программы, чтобы выявить наиболее часто встречающиеся у молодых специалистов проблемы.

Необходимо предупредить пары, о каких проблемах пойдет речь и пояснить наставнику и наставляемому, что их проблеме будут обсуждать на практикуме. Задача пары взять в работу наиболее, как им покажется, интересные идеи, высказанные коллегами.

Заблаговременно следует приготовить раздаточный материал, что позволит более динамично провести сам практикум.

Что нужно приготовить?

1. По три листа офисной бумаги форматом А4 трех цветов например, 3 желтых, 3 голубых, 3 зеленых листа. На листах одного цвета крупно записывается одна проблема.

Например, на каждом из 3-х голубых листах написан вопрос «Как организовать работу в разновозрастной группе?», на каждом из 3-х желтых — «Как удерживать дисциплину в группе?», на каждом из 3-х зеленых — «Как ускорить процесс адаптации молодого специалиста в учреждении?»

2. Стикеры тех же цветов (в нашем случае, желтые, голубые, зеленые) (по количеству участников).
3. Ручки (по количеству участников).

На каждый стол кладут по одному разноцветному листу с вопросами, т.е. на каждом столе находятся три разноцветных листа с разными вопросами для обсуждения. Для каждого участника на столах приготовлены по три стопки стикеров разного цвета (желтые, голубые, зеленые) и ручки.

В начале встречи ведущий рассказывает о цели практикума и обозначает три проблемы, предлагаемые к обсуждению, например:

1. Как организовать работу в разновозрастной группе?
2. Как ускорить процесс адаптации молодого специалиста в учреждении?
3. Как удерживать дисциплину в группе?

Ведущий предлагает каждому участнику написать свои идеи, помогающие решить проблему на стикерах того же цвета, что и вопросы. Т.е. на голубом стикере каждый участник пишет, как организовать работу в разновозрастной группе (вопрос на голубом листе А4), на желтом — как удержать дисциплину в группе (вопрос на желтом листе А4) и т.д.

Затем каждому из трех наставников, предлагается взять свой лист А4, например, голубой, с проблемой, высказанной его наставляемым. В нашем случае: на голубом листе обозначен вопрос: «Как организовать работу в разновозрастных группах?», и собрать со всех столов стикеры голубого цвета.

Таким образом, у наставника в руках оказываются лист А4 голубого цвета с написанной на нем проблемой, и стикеры, того же голубого цвета с идеями решения данной проблемы, собранные со всех столов.

Далее предлагается внимательно в группах каждому участнику прочитать и обсудить предложенные коллегами идеи. Идет всестороннее обсуждение предложенных идей, их плюсы и минусы.

Наставник напоминает своему наставляемому, что все подсказки и предложения сделаны для него и ему предстоит самому выбрать, как в дальнейшем построить свою работу.

Затем проводится общее обсуждение.

Наставляемые педагоги рассказывают, какие идеи они выбрали для дальнейшей работы, задают при необходимости вопросы тем, кто предложил идею, что-то уточняет для себя.

В результате общей работы пары наставник-наставляемый обогащаются новыми идеями, еще более сближаются и раскрываются друг для друга, получают стимул к дальнейшей наставнической деятельности.

Как создать команду, которая работает самостоятельно

Тимофеева Таисия Анатольевна.

педагог дополнительного образования,

e-mail: the-timofeeva@yandex.ru

Нет ничего приятнее создать отточенную систему и сидеть пить кофе, верно? (Шутка! Но не без доли правды...).

На мой взгляд, эта статья будет полезна для педагогов, работающих с несколькими группами учащихся, в которых уже есть достаточное количество детей, *и у которого есть желание сделать большой проект, включив в него каждую группу, учитывая ее особенности.*

Для педагога важен вопрос о грамотном сочетании между собой ребят разного возраста и разного уровня подготовки. Мой материал основан на опыте работы с подростковой редакцией, но на самом деле предлагаемые методы легко применить для любого направления, в котором занимаются проектной деятельностью.

Любой «крутой» проект — это коллективный труд

Пойдем от обратного: поспорим! Например, сайт? Зачем команда? Ведь его может создать один человек!.. Да, это так. Но если большую задачу по созданию сайта разделить на более мелкие, окажется, что нам нужны люди с разными талантами — версткой будет заниматься технически подкованный учащийся, тексты напишет с литературными способностями студиец, а иллюстрациями займется юный художник. Тогда сайт станет

значительно более качественным, потому что над каждой стороной продукта подумал отдельно «назначенный» человек.

Еще один аргумент в пользу командной работы: опираясь на самые сильные черты участника проекта и подключая большое количество ребят, мы уменьшаем нагрузку на каждого отдельного члена команды. И, конечно же, еще и ускоряем выпуск проекта. Нельзя забывать о дополнительном плюсе в виде уникального метода распространения слухов: ведь чем больше людей задействовано, тем больше о проектах узнают по «сарафанному радио». Так что, педагоги, не стесняйтесь рассказывать о работе над проектом и обо всех участниках, перечислять абсолютно все фамилии.

Думаю, я достаточно убедила вас, что командная деятельность — это хорошо. Что же нужно сделать, чтобы добиться слаженного плодотворного коллектива?..

Очевидное-невероятное: знать свою команду

Безусловно, мы говорим не про бюрократическое (имя, фамилия, возраст...), а про человеческое. Для себя я выделила четыре критерия, по которым можно охарактеризовать конкретного ученика. Следует обратить внимание на:

- приобретенные опыты / навыки;
- характер / способности;
- минусы и отрицательные черты;
- дисциплина.

Разберем подробнее.

Объективный опыт

Первое — это приобретенные навыки и опыт. В чем учащийся силен? Что у него есть в багаже, помимо вашей студии? Ходит ли он во Дворец первый год или третий? А еще — занимается ли он в смежных коллективах? Может быть, раньше занимался? Если занимался, а теперь нет, то почему бросил? А может быть, он органично закончил обучение и уже специалист в какой-то области?

Пример из реальной жизни: сейчас подросток участвует в редакции школьной газеты. Он пробует писать тексты только первый год, но зато до этого несколько лет занимался в фотокружке. Даже если он не изучал там репортажную съемку, он в любом случае уже знает настройки камеры, понимает

графические редакторы. Все это можно использовать во время выпуска газеты — этот студиец легко подхватит иллюстративную сторону дела.

Или другой пример: юные режиссеры. Ребята, которые классно пишут эссе по литературе, быстро сообразят, что такое закадровый текст. А те, кто «сечет» в информатике, скорее всего оперативно разберутся с монтажными программами.

Необъективный, но тоже опыт

Второе: как развиты у ребят софт-скиллсы¹?

Банально разделить ребят, обладающих техническими и гуманитарными способностями, не сложно — с этим, обычно, проблем не бывает. Но стоит учитывать не только сухой остаток в виде умений, но и особенности характера. Здесь пора посмотреть шире. Например, насколько учащийся коммуникабельный, насколько он умеет подстраиваться под других или, наоборот, ему приятнее и проще быть лидером... А еще софт-скиллсы — это способности организовывать, находить общий язык, корректно доносить свое мнение, а еще ответственность и пунктуальность. Откуда у подростка-новичка могут быть такие умения? Из быта! Например, если у вашего нового студийца есть младшие брат/сестра, вполне возможно для него легче найти общий язык с ребятами другого возраста, стать объединяющим звеном. Если к вам в коллектив попала отличница, у нее точно высоко развита внимательность. И так далее. Смотря на ребят, наблюдая за ребятами с точки зрения характера, мы можем выявить плюсы и минусы их как работника (напоминаю — мы говорим про создание коллектива, который не только комфортен, но еще и результативен).

Изучение слабостей

Третий пункт — это то, на что не принято обращать внимание, но на самом деле это тоже очень важно и надо этого не пугаться. Это отрицательные черты. Мы все неидеальны, и если мы знаем свои минусы, то нам (возможно) стоит переложить эту часть дела на другого человека.

Есть глобально два подхода. Один подход — когда ты свои слабости пытаешься «прокачивать» и дотянуть до среднего

¹ Soft skills (мягкие навыки).

уровня. Это очень похвально и полезно для самостоятельного развития... но так себе для проектной работы, когда от итогового результата зависит, например, место в конкурсе, сроки выпуска проекта или широта привлечения зрителей / слушателей / посетителей / пользователей. Здесь нужно сразу же ставить на сильные черты. Поэтому если в чем-то подросток не хорош, не умеет и не может, возможно эту деятельность нужно переложить на его сверстника.

Над минусами и отрицательными чертами мы можем точно так же работать, но в случае, если наши сроки не горят, а проект, например, не так важен для зрителя или конечной аудитории. Здесь лучше всего поможет четко поставленная цель **до**, а затем — рефлексия **после**.

Ремарка 1. Во время обучения ученики имеют прекрасную поблажку в виде целей «самосовершенствования» или «развития», но в реальной жизни от них будут ждать реальных конкретных результатов. Не стесняйтесь говорить об этом старшеклассникам.

Мне очень нравится то, что дополнительное образование дает возможность раскрываться личности с разных сторон. Замечательно, что в нашей жизни такой период есть! Во взрослой жизни такого значительно меньше. Я много занимаюсь с ребятами профориентационной деятельностью, а учеников 11 класса непосредственно готовлю к поступлению в вуз — и поэтому достаточно прямо рассказываю им о конкуренции. Главное в этом подходе не отпугнуть от сложностей, а привить важность вдумчивой работы и понимание принципа «ожидание / реальность» (у меня очень хорошая статистика: за последние пять лет, мои абитуриенты получали высокие баллы по творческим экзаменам, есть много поступивших на бюджет, так что похоже, что подход верен).

Слабый станет сильным, если...

Четвертый пункт, который безумно важен — это дисциплина. Как бы не были наши ребята талантливы — если они пропускают занятие за занятием, то, к сожалению, с такими «каши не сварить». Дисциплина и исполнительность — фундамент творческого производства!

Неоднократно убеждалась, что даже самые способные и талантливые ребята через некоторое время перестают быть

предпочтительными для работы, если на них нельзя «поставить». Какой смысл иметь журавля, если он в небе?...

День за днем, проект за проектом — и те, кто был слабым, натаскается до средненького, а потом — до среднего, а затем — до сильного. И станут надежной опорой для всего коллектива.

Расскажите о своих провалах!

Есть интересный подход, который практикуется в Кремниевой долине — передовом мировом центре скопления талантов в инновационной деятельности. Это принцип «расскажите о своих провалах».

Тут немного из взрослой жизни. Когда мы приходим на собеседование, очень часто получается, что нас спрашивают о наших положительных кейсах, о наших удачах. Но на самом деле положительный кейс может быть связан с вкладом твоего коллеги или связан с удачей (когда все оказались в нужное время в нужном месте). Классно проведенное мероприятие может являться следствием второй стороны, которая была очень подкованной, очень начитанной, очень жаждущей, очень толерантной. А вот если какой-то проект не удался, если какой-то кейс можно считать провальным или плохо реализованным — вот на таком проекте происходит реальная аналитика. И это бывает безумно полезный опыт, который нельзя игнорировать.

Ремарка 2. Открою секрет: в науке, например, считается, что провалов нет вообще.

Есть только гипотеза, которая не подтвердилась — и чем больше гипотез оказались неподтвержденными, тем ближе мы непосредственно к правильному решению. Все берите пример с ученых и изобретателей!

Так что о своих «провалах» нужно уметь говорить. А лучше просто не воспринимать отрицательный опыт как провал. Научитесь сами и научите своих детей понимать, что это только одна из ям дороги, по которой вы все равно движетесь вперед.

Один человек — одна должность

Даже если ваш коллектив еще совсем юн, а ваша проектная деятельность только-только начинается, тем не менее нужно четко понять, какие у нас есть должности, и, скажем так, ка-

кая есть «должностная инструкция». Самый плохой вариант, это если у вас на одной и той же должности находится несколько человек. Это неправильно, потому что тогда ответственность будет все время перебрасываться с одного человека на другого. Определите «на берегу», кто за что отвечает и в какие сроки.

Например, для создания проекта подкаста я сделала следующий список «должностей» редакции:

- редактор;
- пресс-секретарь;
- креатор 1;
- креатор 2;
- менеджер фокус-группы.

Обратите внимание, что на этом слайде есть несколько одинаковых ролей. В этом случае стоит сделать разделение на задачи:

- редактор (отвечает за все);
- пресс-секретарь (организует защиту проекта);
- креатор 1 (придумывает название и дизайн продукта);
- креатор 2 (работает над содержанием);
- менеджер фокус-группы (обеспечивает обратную связь).

Вот так. Так точно лучше! Теперь область ответственности определена хорошо.

Никогда не пишите «в стол»

Любой проект имеет нашего конечного либо зрителя, либо пользователя, либо читателя, либо посетителя. Обязательно собирайте обратную связь. Не стесняйтесь! Не бойтесь критики! Но предупредите тех, кто будет знакомиться с вашим продуктом, о том, что критика принимается только, если она адекватна, если она продуктивна, а также, если она корректно донесена.

Например, слова «нравится / не нравится»... это вообще не критика. Это не имеет под собой объективизма. Слушайте, что вам говорят, но ставьте фильтр, что полезно, а что нет. Начиная с маленьких проектов учитесь делать фокус-группу — то есть ищите аудиторию, которая посмотрит ваш проект чуть раньше, чем вся остальная широкая общественность. Лучше, если эта фокус-группа не будет сильно зависима от автора, не будет эмоционально привязана к вашему коллективу. Например, если вы дадите материал показать родителям, то, возможно, они

не будут объективны, потому что это делали их дети. Зато есть резон показать коллеге-педагогу, который меньше знает ваших детей и может сказать о минусах без неловкости.

Резюмируя

В коллективной деятельности ребята взаимообучаются, учатся коммуницировать, несут определенную ответственность. В непосредственной практической деятельности, когда одна большая, или даже огромная, работа разделена на много маленьких задач, каждая из которых уже вполне посильна одному человеку, происходит становление личности учащихся.

Мне кажется, что проектная коллективная работа позволяет не только развить терпение в учащихся, но научит их анализировать поступки друг друга, понимать взаимосвязи, и (немаловажно!) разгружает педагога. А это, давайте скажем прямо, так необходимо... Пусть данный пункт станет финальным аргументом статьи.

Пожалуйста, даже маленькими шагами, пробуйте работать в этой области — я уверена, что вам понравится результат.

Природа как источник вдохновения: правополушарное интуитивное рисование в развитии детского творчества

*Федорова-Ларина Лина Николаевна,
педагог дополнительного образования
lina-fedorova@yandex.ru*

*Стекланникова Наталья Александровна,
методист
odod-ddut@mail.ru*

*«Природа — это не только все, что видно глазу...
она включает в себя и внутренние картины души»*

*Эдвард Мунк,
норвежский живописец*

Природа всегда была и остается одним из главных источников вдохновения для человечества. Человек сам является неотъемлемой частью природного мира, и именно природа питает его воображение и творческий потенциал. Когда детей просят нарисовать растения или животных, это вызывает

у них положительные эмоции и желание творить. Такие задания помогают не только закрепить знания об окружающей среде, но и обогатить детское творчество новыми идеями, формируя позитивное отношение к природе в целом.

С помощью изобразительной деятельности педагог способен решать задачи гармоничного развития детей, формировать ценностное отношение к окружающему миру и природе и воспитывать чувство красоты.

Сегодня особую популярность приобретают нетрадиционные методы обучения, направленные на раскрытие творческого потенциала учащихся. Одной из таких методик является *правополушарное интуитивное рисование*.

Правополушарное интуитивное рисование или полушарное (интуитивное) рисование как комплекс художественных приемов основывается на активизации правого полушария мозга, которое отвечает за креативность и интуицию.

В отличие от традиционных методов, здесь акцент делается не на соблюдение правил и шаблонов, а на эмоциональный и интуитивный подход. Работа ведется через чувства, фантазию и спонтанность, что позволяет создавать уникальные работы.

Интуитивное рисование подходит для всех возрастов, особенно полезно оно для учащихся младшего школьного возраста. Дети 7–10 лет еще не способны глубоко погружаться в академические каноны рисунка, однако уже накопили некоторые стереотипы (шаблоны) в своем творчестве. Это часто становится причиной разочарований и утраты интереса к рисованию.

Использование нестандартных техник помогает преодолеть этот барьер и вернуть детям радость творчества.

Преимуществом метода является то, что с помощью интуитивного рисования можно создавать полноценные живописные работы всего за одно занятие. Эта методика развивает наблюдательность, учит видеть мир вокруг иначе, рисовать предметы так, как они выглядят с учетом масштаба и перспективы, освобождает от привычных рамок и шаблонов.

Методика стимулирует фантазию и улучшает самооценку, позволяя ребенку почувствовать себя настоящим художником.

Темы для работ подбираются с учетом привычной человеку спокойной гармонии природы: пейзажи, животные, цветы и т. п.

В связи с этим, основное экологическое значение данной техники — снятие стресса и тревожности, окружение себя природными объектами, напоминание о бережном отношении к природе.

Отличительной особенностью этого типа рисования является использование ограниченного набора цветов, в основном это цвета спектра, где может использоваться палитра только из трех-четырех цветов. Работа ведется чаще всего гуашевыми красками, все это способствует быстрому овладению интуитивного рисования обучающимися на любом уровне художественной подготовки.

С одной стороны, младшие школьники еще не готовы систематически углубляться в правила академического рисования в силу своего возраста, с другой стороны, уже несут с собой багаж шаблонных схем рисования из разных образовательных учреждений. Нередко испытывают большой стресс в школе, получая большой объем новых знаний, привыкая к возросшим требованиям к ним как ученикам.

Не обладая достаточными навыками, дети, рисуя на нечастых и непродолжительных занятиях в образовательной организации, обычно не удовлетворяются своими слабыми рисунками и постепенно утрачивают интерес к изобразительному искусству. При выполнении же нестандартных работ, сочетая традиционные и нетрадиционные техники изобразительной деятельности, обучающиеся начинают с увлечением заниматься рисованием, стремятся выполнять свои работы на высоком уровне, творчески подходить к выполнению задачи. В результате повышается мотивация, качество знаний, развивается познавательный интерес к искусству, обучающиеся становятся более активными и стремятся к самостоятельным творческим работам и достижениям, что является актуальным для их личностного развития.

Техника интуитивного рисования позволит ускорить процесс создания полноценной живописной работы на занятии, вселит учащемуся радость от творчества и уверенность в своих силах.

У техники есть свои правила, о которых частично говорилось выше.

Правило 1. Фон прорисовывается от светлого к темному, от чистых цветов к смесям. Черный цвет используется последним.

Правило 2. Объекты на картине прорисовываются с помощью пятен от светлого к темному или наоборот.

Правило 3. При рисовании используются разнообразные техники и вспомогательные материалы, например, кисти разных форм и размеров (круглая, плоская, веерная для прорисовки травы), ватные палочки, зубные щетки, губки для мытья посуды, зубочистки и даже пальцы. Карандаш не используется.

Правило 4. Для начинающих заниматься правополушарным рисованием предпочтителен материал — гуашь. Обобщенные пятна краски рождают больше образов и позволяют включить интересные тактильные приемы.

Правило 5. При рисовании используется плотная бумага. Чтобы листы не сворачивались в трубочку, лучше брать специальные листы акварельной бумаги с высокой плотностью.

Правило 6. Использование арт-терапевтических приемов и упражнений (музыкальное и вокальное сопровождение, шутки, игры и др.), позволяют достичь состояния расслабленности и уверенности в своих силах.

Правило 7. Темп работы — высокий. Можно работать без визуального примера, рисовать только со слов педагога.

Прежде чем приступить к урокам правополушарного интуитивного рисования, можно освоить с ребятами несколько упражнений, позволяющих заставить правую половину мозга работать активнее.

Рассмотрим примеры некоторых упражнений, которые используются в этой методике.

1. Рисование обеими руками: участники занятия берут кисти в обе руки и одновременно рисуют симметричные или асимметричные элементы. Это упражнение тренирует координацию движений и развивает умение видеть композицию в целом.
2. Прописывание букв в зеркальном отображении: учащимся предлагается написать буквы или слова в обратном порядке, как будто они смотрят на отражение в зеркале. Это задание требует сосредоточенности и активизирует работу обоих полушарий мозга.
3. Создание абстрактных форм: вместо четких линий и контуров, участники создают произвольные формы и пятна краски, следуя своим эмоциям и настроениям. Этот под-

ход помогает освободиться от привычного стремления к точности и открывает путь к свободному самовыражению.

4. Коллективное создание картин: группе дается большое полотно, и каждый участник добавляет свою деталь, не зная заранее общего замысла. В итоге получается коллективная работа, отражающая разнообразие индивидуальных видений.
5. Использование необычных инструментов: вместо кистей можно предложить детям рисовать пальцами, ватными палочками, губкой или даже листьями растений. Это расширяет границы восприятия и делает процесс рисования более увлекательным.
6. Игра со цветом: учащиеся экспериментируют, смешивая цвета и создавая необычные оттенки и эффекты. Например, они могут попробовать нарисовать пейзаж, используя только теплые или холодные тона, чтобы увидеть, как меняется настроение картины.
7. Оптическое смешение красок: на лист накладываются краски отдельными группами по определенной задумке педагога, и учащиеся проходят кистью по листу, например, по диагонали и получают красивые красочные заготовки для пейзажей или натюрмортов.
8. Рисование многих сложных объектов описывается каким-то простым словом. Например, облако — это пирожок, а человек — это морковь.

Эти упражнения направлены на развитие креативности, снятие психологического напряжения и повышение уверенности в своих художественных возможностях. Они делают процесс обучения более интересным и продуктивным, помогая участникам находить новые способы самовыражения.

Упражнения (по выбору педагога) выполняются на занятиях перед погружением в основную тематику.

Техника интуитивного рисования может применяться в образовательных учреждениях как отдельная программа или как дополнение к традиционным занятиям. Техника прекрасно вбирает в себя элементы народной росписи, элементы экспрессионизма, может пригодиться при выполнении быстрых этюдов на природе. Она способствует повышению мотивации учащихся,

улучшению качества знаний и пробуждению интереса к творчеству. Благодаря таким техникам, дети становятся более уверенными в себе и готовыми к самостоятельной творческой работе.

На занятиях по изобразительному творчеству с детьми младшего школьного возраста мы экспериментально проверили и успешно применили эту методику. Результатом стало проявление участниками своей индивидуальности, умение преодолевать внутренние ограничения, развитие творческих способностей и повышение внимательности к людям и окружающей среде.

Интуитивное рисование — это важный элемент экологического воспитания, так как помогает развивать не только у детей, но и у взрослых осознанное отношение к природе через творческое самовыражение и восприятие красоты окружающего мира.

Таким образом, правополушарное интуитивное рисование — это метод, который помогает развивать гармоничную личность, учит ценить природу и выражать эмоции через творчество.

Приложение

Пантера — хозяйка джунглей (конспект занятия с использованием правополушарного интуитивного рисования)

Занятие проводится с учащимися 7–9 лет, обучающимися по дополнительной общеразвивающей программе «Веселые краски».

Длительность занятия: 1,5 часа.

Цель — формирование творческого мышления и самовыражения учащихся при выполнении полноцветной работы с одним главным героем.

Задачи:

- обучение работе с гуашью без карандаша, кистями разных размеров;
- обучение созданию различных видов фонов путем механического и оптического смешения цветов;
- развитие восприятия, памяти, мышления, творческой фантазии;

- развитие самоанализа и коммуникативных навыков;
- воспитание усидчивости, трудолюбия, дисциплинированности;
- воспитание бережного отношения к природе, к животным.

Методы и приемы:

- вербальный (обсуждение, рассуждение, беседа);
- демонстрационный (показ иллюстраций животных);
- метод правополушарного интуитивного рисования (работа по влажному грунту без карандаша; работа по цветному фону: мозаичному, вертикальному, горизонтальному и диагональному; использование кистей трех размеров (большая, средняя, маленькая); использование приема притыкивания, отчеркивания сухой кистью для создания текстур; обязательная работа с тонкими линиями, постановка руки);
- игровой (игра-рефлексия «Ромашка»)

Оборудование:

- иллюстративный материал (фотографии черной пантеры и черной кошки);
- магнитная доска, магниты для крепления;
- бумага для черчения формата А3;
- гуашь «Луч» 16 цветов классика;
- кисти, щетина плоская, номера 22 и 10;
- кисти, синтетика круглая, номера 2 и 3;
- гуашь «Луч» 500 мл белая (белила) (на группу);
- палитра или пластиковая тарелка;
- большой контейнер для воды 500 мл;
- сухие и влажные салфетки;
- клеенка на стол и фартук детский.

Дидактические материалы:

- образец рисунка, выполненный гуашью педагогом;
- фотографии животных;
- схемы рисования пантеры;
- книга Р.Киплинга «Маугли»;
- аудио подборка (по выбору педагога).

Подготовка к занятию. Организация учащимися рабочего места (дети расстилают клеенки, набирают воду в баночки с водой, готовят кисти и гуашь к занятию).

Рекомендации. Педагогу важно проверить наличие у ребенка фартука, салфеток для кистей. Удобно использовать для грунтования работ общую банку с белилами (гуашь белая) большого объема.

Использование сухих салфеток в этой технике необходимо. Важно контролировать густоту краски для различных слоев рисования.

Начало занятия. Референс² — показ изображений пантеры.



Вопросы к учащимся: кто изображен на фотографии? В каких произведениях литературы встречаются эти животные? Каковы ее повадки и нрав?

Рекомендации. Педагог рассказывает о настоящей дикой пантере, условиях ее обитания и важности сохранения больших кошек. (Черная пантера — животное большого размера. Длина тела — до 2 метров, рост — примерно 70 см, масса — 50–60 кг. Вытянутое туловище хищника гибкое, подтянутое, грациозное. Сильные лапы, на пальцах большие когти, которые зверь втягивает как домашняя кошка. Хвост может быть равным половине длины туловища. Самцы по размеру крупнее самок примерно на 25%. Голова животного крупная, немного вытянутой формы. Уши и глаза небольшие. Взгляд настоящего хищника пронзительный и холодный. Мощные челюсти, острейшие зубы дополняют образ беспощадного зверя. Большинство пантер имеют агрессивный характер, что делает животное очень опасным. Многие древние народы считали, черную пантеру — тотемным животным. Грация, величие, сила, своеобразие характера всегда вызывали особое поклонение человека изящному и свирепому животному. Скорость бегущей пан-

теры достигает 80 км/ч, высота в прыжке — до 6 метров. Пантера в геральдике изображается разъяренной, с пламенем изо рта, ушей. В описании ее наделяют прекрасными чертами, приписывают ей волшебное пение, которое увлекает других зверей, кроме дракона. Он убегает от пантеры. В реальности у пантеры особая гортань, которая позволяет издавать страшный рев, леденящий душу в темноте. (Источник: <https://givnost.ru/>).

Для сравнения учащимся предлагается рассмотреть изображения пантеры с кошкой, выделив их особенности и пропорции животных.



Практическая часть (рисование черной пантеры)

Шаг 1. Грунтовка листа бумаги белилами, что позволяет впоследствии выполнить работу со вторым слоем и уберечь бумагу от порчи.

Шаг 2. Большой кистью: по влажному слою наносится условный мозаичный фон «джунгли».



Перерыв. Пока фон высыхает, учащиеся выходят на перерыв. Если время занятия не позволяет дождаться высыхания работы, то для сушки можно использовать фен.

Шаг 3. Лист на глаз делится на трети. По правому короткому краю листа средней кистью рисуется ствол дерева и в нижней трети — большая ветка, на которой будет лежать пантера (педагог обращает внимание на размеры животного). Чтобы нарисовать пантеру используются простые фигуры — овалы. Силуэт пантеры закрашивается в черный цвет.



Шаг 4. Самый ответственный момент — рисование маленькой кистью мордочки, ушек, света на шкурке, текстуры дерева, лианы.



Рекомендации. Педагогу важно напоминать ребятам об удобстве в работе: как взять кисть, как повернуть работу, как расположить предметы на столе, как сделать кра-

ски более послушными, работая с палитрой. В интуитивном рисовании нужно помочь ребенку в создании гармонии в душе и на листе. Ребенок не должен тянуться через весь стол к воде или сгибаться над листом, все должно быть под рукой и мобильно. Цвета и пропорции обязательно соотносятся с цветами и пропорциями в реальной жизни. Для реалистичности в работе и экономии сил детей рекомендуется обобщение предметов на горизонте и определение трех планов.

Заключительная часть. Учащиеся рассматривают рисунки друг друга, фантазируют, что делают пантеры на рисунках, какими животные вышли по характеру, почему так получилось.

Рефлексия. Вопросы учащимся задаются в игровой форме с помощью игры «Ромашка», на лепестках которой написаны вопросы:

1. Что сегодня было самое легкое на занятии?
2. Что сегодня было самое сложное на занятии?
3. Что сегодня было нового на занятии?
4. Что сегодня было скучного на занятии?
5. Хотел бы ты встретить этот персонаж вживую?
6. Что ты узнал сегодня о главном герое нашего занятия?
7. Что ты любишь делать на природе?
8. Где в литературе и искусстве встречается этот герой?

Список источников

1. Вальдес Одриосола М.С. Интуитивное рисование: Развитие творческих способностей средствами арттерапии / М.С. Вальдес Одриосола. — Москва: АСТ, Астрель, 2009. — 256 с.
2. Егорова Елена. https://vk.com/risovan_dia. Рисуем пантеру.
3. Комарова Т.С. Обучение младших школьников технике рисования / Т.С. Комарова. — Москва: Педагогическое общество России, 2005. — 288 с.
4. Королева Т.В. Занятия по рисованию с детьми 6–7 лет / Т.В. Королева. — Москва: Сфера, 2009. — 96 с.
5. Кэмерон Дж. Долгие прогулки. Практический подход к творчеству / Джулия Кэмерон; перевод с английского Н. Шалаевой. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 320 с.

6. Можейко О. В. Организация аналитической работы с детьми во временном детском объединении / О. В. Можейко. — ВДЦ «Орленок»: [б. и.], 2003. — 120 с.
7. Рисуем вместе. Статья «Основы правополушарного рисования». Сайт. — URL: <https://risovanie24.ru/stati/tpost/krfhb2pk11-osnovi-pravopolusharnogo-risovaniya> (Дата обращения 30 апреля 2025 г.).
8. Федорова-Ларина Л. Н. Дополнительная общеразвивающая программа «Веселые краски». — ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской», 2024. — 20 с.

Организационно-педагогические подходы работы в разновозрастной учебной группе (описание практики наставничества)

*Вакуленко Любовь Михайловна,
старший методист
e-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

*Данилина Марина Викторовна,
педагог дополнительного образования
e-mail: viktorovnam33@gmail.com*

Учебные группы в системе дополнительного образования часто комплектуются из детей и подростков разного возраста. Для детских объединений декоративно-прикладного творчества такая ситуация особенно характерна. В творческих коллективах занимаются учащиеся, отличающиеся друг от друга не только возрастом, но и приобретенным ранее опытом работы с красками, пластилином и другими художественными материалами. Педагоги сталкиваются с трудностями в организации обучения в разновозрастных группах, но в то же время понимают и опираются в своей работе на большой воспитательный потенциал такого детского объединения. Ведь старшие учащиеся всегда могут стать помощниками педагога.

Так происходило и происходит в учебной группе направляемого педагога, одного из авторов статьи. В самом начале года, когда только складывались отношения между детьми и подростками, а это учащиеся 9–14 лет, перед педагогом стояла задача создания дружеской атмосферы внутри коллектива, чтобы всем было комфортно, несмотря на большую

разницу в возрасте (5 лет). Для этого на переменках постоянно проводились и проводятся различные игры, например, «Тише едешь — дальше будешь», «Поймай хвост», «Шапочки», «Жмурки» и пр.

Подобные игры дают возможность активно подвигаться в небольшом пространстве кабинета или рекреации, что особенно привлекательно после занятия, когда учащиеся большую его часть сидят неподвижно за столами. В играх можно проявить свой характер и темперамент, но самое главное, что игры учат соблюдать правила («нет правил — нет игры»), создают ощущение коллектива, когда все знают друг друга как минимум по именам, а в целом и по характеру. Начинают складываться мини-группы по интересам и предпочтениям.

Кропотливая работа по созданию детского коллектива по программе «Рисуем пластилином» включает организацию и проведение совместных мероприятий. Таких, например, как игра по станциям «Клубочки» для дошкольников студии «Пластилинка», когда весь коллектив, невзирая на разницу в возрасте, активно участвует в подготовке мероприятия, каждый находит для себя поле деятельности: кто-то работает над оформлением игровой зоны, кто-то играет роль ведущего или его помощника. Опыт показывает, все работают сообща, ощущается командный дух, и, если что-то у кого-то не получается, ему тут же приходят на помощь.

Такие совместные дела не только укрепляют отношения внутри коллектива, но и создают определенные трудности в процессе обучения.

У педагога возникло ощущение, что учащиеся пытаются и в учебе не выделяться на фоне коллектива. Старшие выполняют учебные задания как все, получше, но все же...

С этой проблемой педагог обратился к методисту-наставнику.

Сегодня педагоги часто используют понятие «Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ). И кажется, что его составление и прохождение с отдельными учащимися и есть решение затруднений в работе с группой, состоящей из младших и старших школьников.

Поэтому сформировавшаяся в начале учебного года пара наставничества: методист и педагог дополнительного обра-

зования — поставила в Персонализированной программе перед собой задачу: познакомиться с методикой организации индивидуального образовательного маршрута и попытаться ее применить в разновозрастной учебной группе.

Поскольку и наставник и наставляемый педагог на практике ранее не сталкивались с ИОМ было решено, прежде всего, найти возможность обучиться у коллег, владеющих таким опытом.

Выяснилось, что в ГБУ ДО Центре творчества и образования Фрунзенского района Санкт-Петербурга можно обучаться по программе региональной стажировочной площадки (РСП) «Механизмы поддержки профессионального самоопределения учащихся и совершенствования наставнических практик в сетевых форматах реализации программ дополнительного образования». По направлению «Современные технологии и приемы обучения» Одним из рассматриваемых механизмов был ИОМ.

После обучения стало понятным, что педагогам нужно разобраться в вопросах:

1. Закреплена ли возможность обучения по ИОМ в реализуемой дополнительной общеразвивающей программе (далее программе)?
2. Как отнесутся родители к обучению ребенка по ИОМ?
3. Какие общие темы, изучаемые в группе, могут войти в ИОМ отдельного ученика?
4. Надо ли оформлять ИОМ и, где он должен храниться у педагога или у учащегося?
5. Какими внутренними ресурсами обладает учащийся, которые можно было бы развить и которые стали бы опорой в реализации ИОМ?
6. ИОМ ученика — это желание самого учащегося или желание педагога?

Размышляя над этими вопросами, обратились к реализуемой наставляемым педагогом трехлетней программе «Рисуем пластилином», адресованной учащимся 7–14 лет, в которой, как оказалось, возможность применения ИОМ не указана, тогда, как в группе выделяются старшие девочки, с которыми была бы возможна работа по индивидуальным образовательным маршрутам.

Отсутствие указание на ИОМ в программе не означает, что педагог не может попробовать его разработать для конкретного ученика и в случае удачи внести корректировку в программу перед ее утверждением в следующем учебном году.

Просмотр всех разделов показал, что во всех темах программы могут быть введены задания для ученика, обучающегося по ИОМ, а составить такие задания для педагога не вызывает особого труда.

Вопрос составления ИОМ связан, прежде всего, с изучением возможностей и желанием самого учащегося учиться по ИОМ, определять для себя некие вершины в своем творчестве и достигать поставленные цели. Не менее важно заручиться поддержкой со стороны родителей.

Поэтому учащийся, который, по мнению педагога, мог бы заниматься по ИОМ должен обладать определенными качествами.

Ведущую роль педагог отвел такому личному качеству как самостоятельность. Наблюдая поэтапное выполнение творческих заданий учащимися, с которыми предполагалось составить ИОМ, в таблице «Анализ уровня самостоятельности учащихся старшего возраста» педагог отмечал результаты. (Таблица 1).

Анализ уровня самостоятельности учащихся старшего возраста

Таблица 1

Этапы выполнения задания	Полностью самостоятельно	Полное сопровождение	Варианты
Выбор темы для задания.			
Сбор информации и материала в целом по теме.			
Поиск референсов.			
Анализ и разработка приемов, техники.			
Контроль за выполнением задания.			

Этапы выполнения задания	Полностью самостоятельно	Полное сопровождение	Варианты
Определение степени готовности работы.			

Одновременно анализировался факт освоения техник и приемов пластилинографии. (Таблица 2).

Анализ освоения техник и приемов пластилинографии

Таблица 2

	Прямая пластилинография	Да	Нет
	Размазывание.		
	Создание разнородных покрытий (шлифовка, отпечатки).		
	Плавные переходы цветов.		
	Умение создавать светотеневые формы.		
	Модульная пластилинография		
	Шарики и жгутики, соблюдение соразмерности.		
	Мазки (аккуратность и точность направления).		
	Многослойная техника		
	<i>Умение формировать и обрабатывать слои пластилина.</i>		
	Сграффито, использование уровней.		
	Обратная пластилинография		
	Правильное распределение слоев.		
	Соблюдение точных границ.		
	Соблюдение точности толщины линий.		

В ходе занятий педагог создавал условия и педагогические ситуации для того, чтобы учащиеся могли проявить самостоятельность, более полно раскрыться в своем творчестве.

Были испробованы разные способы. Например, старшим учащимся предлагалось при изучении общей темы выбрать себе задание более сложное или им выдавались сразу задания, отличные по сложности от тех, что выполняли остальные учащиеся.

Результат был почти всегда одинаков: старшие учащиеся предпочитали более легкий, уже известный им способ выполнения работы.

Конечно, были в этом и свои плюсы: ученица О. решила повторить то, что уже делала раньше, но теперь полностью самостоятельно. Очевидно, что теперь она это делала уверенно и спокойно, что было для нее очень важно.

Заполнение старшими учащимися анкеты (таблица 3) показало, что на данном этапе обучения у них нет ярко выраженного стремления выделиться среди других, преуспеть в своем творчестве.

Анкета для учащихся

Таблица 3

№	Утверждения	Да	Нет
I	Книги важны для меня, чтение — одно из любимых занятий.		
	Мне нужно рассуждать вслух, чтобы добраться до нужной мысли.		
	Я лучше запоминаю после прослушивания, чем после просмотра.		
II	Я люблю искать закономерности.		
	Я люблю анализировать и размышлять.		
	Я хорошо считаю в уме.		
III	Я всегда обращаю внимание на цвет предметов вокруг.		
	Я люблю рисовать, что-нибудь штриховать или раскрашивать на бумаге.		
	Я люблю пазлы, лабиринты, картинки-загадки.		
	Мне снятся яркие, красочные сны.		
	Я люблю читать книги с большим количеством иллюстраций.		

№	Утверждения	Да	Нет
IV	Я много двигаюсь, я физически активный человек.		
	Мне тяжело долго сидеть спокойно.		
	Мне нравится делать что-то руками: вырезать, клеить, лепить.		
	Мне нужно прикасаться к вещам, чтобы больше узнать о них.		
	Я легко повторяю и делаю движения.		
V	Я люблю петь или напевать что-нибудь.		
	Я люблю слушать музыку.		
	Я люблю барабанить пальцами ритм или напевать, когда работаю.		
VI	Ко мне обращаются за помощью и я могу помочь.		
	У меня есть близкие друзья.		
	Когда я отдыхаю, мне нравится быть в компании друзей, а не в одиночестве.		
	Я могу быть в роли ведущего и мне это нравится.		
VII	Когда я не знаю, как сделать, я обычно обращаюсь за помощью.		
	Я умею сам успокаиваться, когда обижаюсь или огорчаюсь.		
	У меня есть любимые занятия и интересы.		
	У меня есть важные цели, о которых я часто думаю.		
	Я знаю свои сильные и слабые стороны в характере.		

Поэтому педагог сделал вывод, что в данной группе собрались самые обычные дети и подростки, не проявляющие какие-то особые способности, добиться каких-то вершин в данном виде творчества. Им просто нравится заниматься пластилинографией у педагога.

Результаты наблюдений и анкетирования, бесед с учащимися и их родителями показали, что ИОМ в работе с конкретной группой составлять не надо.

Отказавшись от включения в работу ИОМ, педагог тем самым не решил проблему. И по-прежнему был нацелен найти

способы и методы, которые побуждали бы старших учащихся, умеющих лепить и рисовать лучше, чем основная часть детей в объединении, в своем творчестве не стоять на месте. Может быть, вопреки себе должны научиться выполнять более трудные задачи и получать от этого удовольствие.

Во втором полугодии задачи в Персонализированной программе пары наставничества были переформулированы:

1. Познакомиться с методическими материалами по вопросу работы с разновозрастной группой.
2. Апробировать возможные варианты работы с детьми в разновозрастных группах.

Методист (наставник) и наставляемый педагог обратились к работам доктора педагогических наук, профессора кафедры теории и методики воспитательной работы ИПКРО Белобородовой А. Е.

В своем сборнике «Особенности организации воспитания в разновозрастных группах школьников» Белобородова А. Е. дает следующее определение: «Под организацией воспитания в разновозрастных группах мы понимаем организацию совместной деятельности детей разного возраста, направленной на решение как общих для всех, так и частных, в зависимости от возраста, воспитательных задач».

Обращает на себя внимание акцент на воспитательные задачи. Но воспитание и образование неразрывно связаны. Поэтому обращение к опыту коллег, описанному в приведенном выше сборнике вполне оправдан.

Белобородова А. Е. рассматривает организацию обучения в малокомплектной школе, что совершенно не мешает взять описанные принципы, идеи и методы в работу педагогам дополнительного образования.

Среди принципов разновозрастного обучения автор выделяет *принцип интеграции и дифференциации задач, содержания, средств обучения учащихся разного возраста*, означающий определение оптимального соотношения групповой и индивидуальной работы. Для его реализации необходимо:

1. Определить общие для учащихся задачи, что станет основой творческого объединения детей разного возраста, и конкретизирует задачи для каждой возрастной группы (в нашем случае это группы учащихся, ранжированные

по их знаниям и умениям работать с художественным материалом (пластилином).

2. С учетом общих задач отобрать в содержании материала те знания и учебные действия, которые могут осваиваться одновременно учащимися всех возрастных групп и с учетом задач-доминант, направленных на решение цели воспитания и обучения в кружке.
3. Подобрать соответствующие общему содержанию способы совместной деятельности детей разного возраста.
4. С учетом задач выделить, с одной стороны, те вопросы в изучаемом материале, которые не посильны для младших, но должны быть усвоены старшими, с другой — необходимые для изучения или закрепления младшими и уже непривлекательны для старших.
5. Отобрать групповые и индивидуальные формы занятий, учитывая специфику содержания учебного материала.

Все эти принципы несомненно должны найти свое отражение в дополнительной общеразвивающей программе педагога. Предстоит большая работа по корректировке программы, апробации найденных педагогических приемов и новых выводов.

Выводы прошедшего года:

1. Индивидуальный образовательный маршрут не всегда нужен и уместен.
2. Методы педагогов-практиков Мудрика А. В., Рожкова М. И., Макаренко А. С., Белобородовой А. Е. с разновозрастными группами детей по-прежнему актуальны.
3. Углубление в методику педагогического процесса расширяет возможности педагога, делая его работу с учащимися более разнообразной и интересной.

ГЛАВА 2
ФЕСТИВАЛЬ ОТКРЫТЫХ МЕРОПРИЯТИЙ
«НАСТАВНИК.ФЕСТ»

Выставком
(конспект открытого занятия с учащимися)

Коваленко Ирина Ивановна,
педагог дополнительного образования
e-mail: yasenka55@yandex.ru

Трефилова Ольга Адольфовна,
педагог дополнительного образования (наставник)
e-mail: vseгда_na_rabote@mail.ru

Название образовательной программы: «Прекрасный мир».

Год обучения: пятый.

Возраст учащихся: 12–16 лет.

Тема программы: «Эскиз витража».

Цель занятия: формирование учебно-познавательных, коммуникативных и социально-трудовых компетенций.

Задачи

Обучающие:

- закрепление приемов художественного анализа рисунков.

Развивающие:

- развитие умений рассказать товарищам о своей творческой работе;
- развитие умений анализировать представленный материал: доброжелательно и вежливо оценивать работы товарищей на просмотре рисунков, видеть их социальную значимость при отборе работ на выставку;
- развитие умения внимательно слушать и понимать педагога.

Воспитательные:

- поддержка товарищеских отношений, расширение способов взаимодействия с другими учащимися;
- создание условий для поддержки и продвижения способных и одаренных учащихся.

Методы и приемы: вербальный (беседа, обсуждение), частично-поисковый (рассматривание рисунков, нахождение отличительных элементов в рисунке и др.), проблемный (выбор рисунков на выставку).

Дидактический материал (наглядные пособия, ТСО и др.).

- работы учащихся изостудии, выполненные по теме «Витраж».

Ожидаемый результат

В процессе коллективного обсуждения творческих работ, представленных на показе, учащиеся продемонстрируют умение анализировать, распознавать замысел авторов рисунков; выскажут свое мнение об увиденных работах, представят свою работу, аргументированно выберут работы для выставки.

План-конспект занятия

I. Организационный момент (сбор учащихся, подготовка рисунков к выставке).

II. Основная часть

Педагог

Сегодня у нас итоговое занятие по теме «Эскиз витража».

Тема очень сложная, заняла много времени и ваших усилий. Все работы выполнены до конца, очень разнообразны по своим художественным качествам и содержанию. Вы отлично потрудились!

Как принято у нас в изостудии, сегодня проводим просмотр работ.

Вы знаете, что у художников такая встреча проводится перед выставками и называется — **ВЫСТАВКОМ**.

*2–3 ученика раскладывают выполненные работы учащихся в определенном порядке (горизонтальные и вертикальные) на полу в рекреации для обозрения всей группы учащихся.
(Формат работ А2, требуется много свободного места).*

Педагог

Как представителям выставкома, вам необходимо рассмотреть и высказать свое мнение о каждой работе.

Сначала вы поработаете молча и решите, почему вам нравится та или иная работа. Далее мы будем обсуждать, каждому предоставим слово. Одно условие — не понравившиеся работы не называем.

Напоминаю «Критерии»:

- соответствие заявленной теме;
- композиция работы;
- пропорции и форма предметов или объектов;
- показ объема и фактуры в декоративной работе не обязательны;
- стилизация объектов;
- цветовое решение и колорит картины (контраст, нюанс).

Также давайте выберем стиль обсуждения.

Как мы будем говорить о работах товарищей?

Учащиеся отвечают: не обидно, корректно, аргументированно, говорить больше про достоинства, чем про недостатки

Педагог

Все верно. Прошу придерживаться этих правил. Переходим к **практической части**.

Учащиеся молча рассматривают разложенные рисунки, а потом приступают к обсуждению. Каждый учащийся, передавая указку из рук в руки, называет 3 лучших работы по его мнению и объясняет, почему именно эти работы нравятся больше других.

Предполагаемые варианты высказываний учащихся:

— Мне очень понравился витраж Полины «Лиса», из-за множества оттенков, которые не совпадают. Я обратила внимание, что морда не сливается с телом, и виден переход одной формы в другую. Хотя работа не самая сложная!

— Мне понравился витраж Маргариты С., потому что он имеет красивые и яркие цвета. Еще мне понравились витраж Алины В. и Ангелины К., хотя у них спокойные пастельные цвета, но интересные композиции.

Педагог

Спасибо, все ваши высказывания важны для авторов и показывают им как достоинства рисунка, так и недочеты. А теперь перейдем к игре «Приз зрительских симпатий». Каждый из вас, наверное, запомнил сколько раз назвали его работу?

Так сколько голосов собрал ваш рисунок? (Обращается к учащимся).

Учащиеся называют.

Педагог:

У кого число больше, тот занимает первое место, по мнению зрителей; по мере снижения голосов — второе, третье и т.д. место.

Поздравляю победителей и вручаю Приз зрительских симпатий.

А вы хотите узнать мое мнение?

Педагог комментирует преимущества и недостатки работы каждого учащегося согласно «Критериям», учитывая возраст учащихся 12–16 лет.

Педагог

Причины недостатков:

1. Отсутствие ученика на занятиях (пропуски) при объяснении и раскрытии темы.
2. Нежелание выполнять именно эту тему. Ведь в декоративных темах присутствует стилизация всех объектов, упрощение, выявление главных черт, обобщение строения. В этом сложность. Здесь необходимо развивать аналитическое мышление, художественный вкус, образное мышление.
3. Неумение длительно трудиться над этой непростой темой. Учащийся отвлекается, не может сосредоточиться, работая долгое время. Быстро надоедает длительная объемная тема.
4. Наконец, нелюбовь к этому виду деятельности (изобразительное искусство, как ремесло).

Вы согласны со мной?

Учащиеся отвечают; объяснение может перейти в диспут, но он необходим, т.к. способствует дальнейшему развитию учащихся.

Педагог

Подведем итоги нашего выставкома. Какие мы предложим работы на выставку?

Учащиеся отвечают

III. Подведение итогов

Педагог

Поздравляю всех участников с выполненной работой и хорошими результатами, с приобретенным опытом по данной теме.

Вы привели замечательные доводы при рассмотрении и выявлении положительных качеств в работах товарищей по изостудии.

Учитывайте это в будущих работах и старайтесь не делать ошибок и недочетов.

IV. Рефлексия

Педагог

Заканчивая занятие, прошу вас ответить на следующие вопросы.

1. Нужны ли нам выставкомы? Почему?
2. Сложно ли было высказать свое мнение в присутствии других людей?
3. Кто считает, что выполнит следующую работу еще лучше?
4. К какому выводу я пришел, как член выставкома?

V. Завершение занятия. Педагог с учащимися раскладывает работы в тематические папки.

Список использованных ресурсов

1. Коваленко И. И. Дополнительная общеразвивающая программа «Прекрасный мир».
2. АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ. Центр выявления и поддержки одаренных детей Санкт-Петербурга. Концепция деятельности Санкт-Петербурга по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи на период до 2030 года. Сайт. — URL: https://academtalant.ru/upload/iblock/5b1/haf1vmyt5bfp099jx5ztyr4agseabb5j/Kontseptsia_deyatelnosti_SPb_talanty_do_2030_goda.pdf. (Дата обращения 21.04.2025).
3. Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 16.01.2020 за № 105Р. Концепция воспитания юных петербуржцев на 2020-2025 годы «Петербургские перспективы». Сайт. — URL: https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/06/Распоряжение-КО-СПб-ОТ-16.01.2020-номер-105Р_Концепция-воспитания-на-2020–2025.pdf. Санкт-Петербург. (Дата обращения 21.04.2025).

Цветы и бабочки **(конспект открытого занятия с учащимися)**

Кузнецова Маргарита Владимировна,
педагог дополнительного образования,
e-mail: margarita.kuznetsova.11.2020@mail.ru

Коваленко Ирина Ивановна,
педагог дополнительного образования (наставник)
e-mail: yasenka55@yandex.ru

Занятие проводится для учащихся творческого объединения «Шаг за шагом» по дополнительной общеразвивающей программе «Шаг за шагом (ИЗО)» (первый год обучения) в рамках раздела «Живопись». В результате занятия у учащихся сформируются знания о контрасте дополнительных цветов.

Цель: развитие художественно-творческих способностей, познавательного интереса и практических умений учащихся через освоение свойств цвета.

Задачи:

- познакомить со свойствами дополнительных цветов;
- закрепить на практике правила подбора дополнительного цвета при работе с цветовым кругом;
- развивать чувство цвета;
- развивать умение применять знания о свойствах цвета в практической творческой деятельности;
- развивать умение замечать красоту вокруг;
- воспитывать эстетическое отношение к окружающему миру.

Возраст обучающихся: 6–8 лет.

Тип занятия: открытие нового знания.

Методы обучения: вербальный (словесный), наглядный, практический, творческий.

Дидактические средства:

- плакат «Цветовой круг»;
- наглядное пособие с этапами работы;
- динамическое наглядное пособие для упражнения;
- примеры цветов;
- цветовые пары;
- кубик Блума (адаптированный к данному возрасту);
- ткань зеленого цвета;

- заготовка цветка;
- раздаточный материал (бабочки);
- гуашь, кисти, палитра, стаканчик, ватные палочки.

Этапы занятия

1. Организационный этап (подготовка рабочих мест).
2. Содержательный этап (мотивирование, актуализация знаний, усвоение новых знаний).
3. Физкультминутка.
4. Практический этап (выполнение творческой работы).
5. Рефлексия.
6. Заключение.

Сценарий

Педагог

Здравствуйте, ребята! Я рада видеть вас на занятии.

Вы заранее подготовили гуашь, кисти, палитру, стаканчик, тряпочку, ватные палочки.

Проверьте, как все должно быть расставлено на столе. Для тех, кто рисует правой рукой — краски, стаканчик, тряпочка — справа. А для рисующих левой рукой — слева.

Учащиеся здороваются, проверяют расположение материалов на столе.

Педагог

Сегодня к нам на занятие прилетели бабочки. Посмотрите на доску. Ой, а что же они нам принесли? Письмо... Давайте его прочтем! *(Педагог читает письмо).*

«Здравствуйте, дорогие ребята. Пишет вам лесная фея. Очень прошу вас помочь моим друзьям — бабочкам. Они не смогли найти полянку со свободными цветами. Тогда я посоветовала им лететь к вам, к художникам, ведь вы настоящие волшебники, и сможете создать для каждой такой цветок, на котором бабочка будет выглядеть еще ярче и наряднее. Пожалуйста, помогите!»

Ребята, поможете бабочкам?

Чтобы помочь бабочкам, вам нужно создать для каждой красивый цветок. Да еще такой, на котором она будет выглядеть ярче всего.

Посмотрите, посажу оранжевую бабочку на желтый цветок, а теперь на красный, затем на фиолетовый. На каком из этих 3-х цветов бабочка выглядит более яркой? Как вы думаете, почему?

Учащиеся наблюдают за действиями педагога и отвечают на вопросы.

Педагог

Посмотрите внимательно на доску.

На доске находятся зеленые кружочки, расположенные на фоне разного цвета (желтого, красного, синего).

Как вы думаете, зеленые кружочки одинаковые или отличаются друг от друга?

Чем отличаются?

Какой кружочек темнее, ярче, как будто горит/светится?

Учащиеся отвечают на вопросы.

На самом деле, зеленые кружочки одинаковые. Вырезаны из одного листа бумаги.

Педагог (открепляет кружочки и просит детей подойти к доске).

Ребята, хочу вам открыть секрет. У каждого цвета есть пара. Вместе эти цвета смотрятся более контрастными.

Вспомните, какие черно-белые цвета наиболее контрастные?

Педагог показывает на ахроматическую линейку на плакате.

У других цветов тоже есть такие пары. И находясь рядом, они как будто «зажигают» друг друга. Желтый выглядит еще желтее, красный краснее, зеленый зеленее и т. д. Для зеленого такая пара — красный цвет. Поэтому он светился.

Перед вами цветовой круг, который упорядочивает цвета. Эти пары цветов находятся в нем напротив друг друга и называются дополнительными. Чтобы найти дополнительный цвет, можно приставить линейку/указку.

Педагог показывает на цветовой круг, приставляет указку и для каждого цвета называет дополнительный цвет.

Педагог

Задание: подберите для квадратика на доске кружочек нужного цвета, пользуясь цветовым кругом.

Учащиеся по одному выполняют упражнение на закрепление нового материала.

Педагог

Ребята, вы отлично справились с упражнением!

К каждому из вас сейчас прилетит бабочка.

Педагог раздает бабочки.

Теперь вы знаете секрет, как подобрать такой цвет для цветочка, чтоб бабочка, сидя на нем, выглядела еще ярче.

У каждого из вас есть заготовка цветка.

Вам нужно закрасить цветок в дополнительный цвет к вашей бабочке, украсить его.

Перед вами плакат с этапами работы (читает).

1. Сначала подумайте, в какой цвет покрасить цветок. Вспомните пары дополнительных цветов. Вам в помощь цветовой круг. Прикладывайте указку, ищите цвет.
2. Покрасьте ваш цветочек.
3. Отделите серединку, лепестки.
4. Если останется время, украсьте его с помощью более тонкой кисти и, кто хочет, ватной палочкой.

Педагог

Для того, чтоб украшения цветка не перебили основной цвет, добавляйте близкие (родственные) цвета, они находятся рядом на цветовом круге.

Используйте белую гуашь, чтобы сделать цвет светлее.

Традиционно желтой серединку цветка делать не нужно.

Повторю, что главная задача практической работы — выбрать цвет, на фоне которого бабочка будет выглядеть ярче всего, покрасить в него цветок, отделить лепестки от серединки и друг от друга.

Учащиеся выполняют практическое задание. Педагог оказывает индивидуальную помощь обучающимся.

Педагог

Ребята, пока ваши цветочки сохнут, мы немного поиграем. Я буду бросать вам кубик. Поймав кубик, вы называете животного, изображение которого наклеено на выпавшую грань. Я от лица этого животного буду задавать вопросы, а вы на них отвечать.

Учащиеся играют, перебрасываясь кубиком³.

³ Если учащихся много, и нет возможности каждому бросить кубик, можно разбить детей на команды. Тогда на выпавший вопрос отвечает команда. Таким образом, все примут участие.

Педагог

Теперь выкладывайте цветочки на импровизированную полянку (*Педагогом заранее подготовлена «полянка» (столы накрыты зеленой тканью).*)

Посадите бабочек на цветки.

Учащиеся выполняют задание.

Посмотрите, для каждой ли бабочки правильно подобран цвет цветка?

Вам нравится наша полянка?

Учащиеся отвечают на вопросы.

Посмотрите! Еще одно письмо. (*Педагог читает письмо от феи*). «Дорогие ребята! Какая же красивая полянка у вас получилась! Мне очень нравится. Ни одна бабочка не потерялась на цветке, а, наоборот, выглядит еще ярче, выделяется. Не зря я отправила их к вам.

Спасибо за помощь!»

Фея и я очень довольны вами сегодня. Вы молодцы! Похлопайте друг друга.

Учащиеся хлопают, убирают свои рабочие места, прощаются с педагогом

Приложение

Описание кубика

Кубик представляет собой адаптированный для детей данного возраста «кубик Блума» (прием технологии развития критического мышления). На каждую из шести граней кубика наклеено изображение животного. Каждому ребенку или команде нужно бросить кубик и, в зависимости от выпавшей грани, ответить на вопрос.

Заранее подготовлены вопросы по теме занятия.

1. Вопросы от лисички:

- На каком фоне моя шкурка будет выглядеть еще ярче?
- Придумай, как мне спрятаться в лесу?

2. Вопросы от птички:

- Брошь, какого цвета будет ярко выглядеть на моей грудке?
- Назови дополнительный цвет к зеленому.

3. Вопросы от обезьянки:
 - Объясни, где на цветовом круге расположены дополнительные цвета?
 - Если бы я был черным, на каком фоне выглядел бы контрастнее всего?
4. Вопросы от дельфина:
 - Назови дополнительный цвет к моему любимому синему.
 - Какие чувства вызывает у тебя синий цвет?
5. Вопросы от хорька:
 - Объясни, почему мне удалось так хорошо спрятаться в этой листве?
 - Назови дополнительный цвет для фиолетового.
6. Вопросы от бабочки:
 - Что ты чувствовал, когда бабочки прилетели к тебе на занятие?
 - Назови цвет, на котором у меня получится спрятаться.

**Гусельный звон неси по всей Руси
(конспект открытого занятия наставника
с наставляемым)**

*Дрозд Елена Петровна,
педагог дополнительного образования
e-mail: len_nissimo@mail.ru*

Цель и задачи занятия

1. Проанализировать усвоенный теоретический материал.
2. Продемонстрировать владение разными приемами игры на инструменте.
3. Исполнить музыкальные фрагменты традиционного гусельного репертуара.
4. Углубить знания о строении инструмента и истории его возникновения.
5. Совершенствовать полученные игровые навыки разных приемов звукоизвлечения.
6. Показать уровень владения инструментом и получить опыт концертного исполнения.

Оборудование

- компьютер;
- видеопроектор;

- маркерная доска с магнитами;
- метроном.

Наглядные пособия:

- схематическое изображение инструмента — ГУСЛИ;
- карточки с заданиями;
- жетоны с названиями нот;
- карточки с ритмическими схемам;
- отрывок текста с былиной.

Ход занятия

№	Раздел	Содержание
1.	Введение	Анализ проведенных занятий в течение полугодия, трудности и успехи в освоении музыкального инструмента — гусли
2.	Проверка теоретических знаний; дополнение новой информации по теме	Последовательно объясняя значение карточек, наставляемый рассказывает о строении и истории возникновения инструмента (наставник добавляет новые сведения, обогащая ответы интересными подробностями). Карточки: а) струнный; б) щипковый; в) крыловидные; г) звончатые; д) корпус; е) резонатор; ж) медиатор; з) позиция.
3.	Нотная грамота (названия нот, знаков альтерации, строй 15-ти струнных гуслей звончатых)	Из предложенных жетонов с названиями нот и знаками альтерации, требуется выбрать 15, относящихся к строю гуслей и разложить по порядку расположения струн. Демонстрация: Схема корпуса гуслей со струнами.

№	Раздел	Содержание
4.	Правила посадки и постановки инструмента; звукоизвлечение, прием игры медиатором)	Ритмически-ровная игра медиатором на каждой струне щипком вверх и вниз (переменный штрих), восьмыми длительностями. Для отработки четкого и ровного ритма используется метроном.
5.	Аккордовая техника	Понятие позиции (прием игры на гуслях), демонстрация освоенных позиций. Упражнения на исполнение I–II–III и IV позиций. Сочинение ритмических схем, используя карточки с четвертными и восьмыми длительностями, и импровизация в разных позициях.
6.	Былина (исполнение с гусельным аккомпанементом)	Используя былинный ритм и аккорды в I–II–III и IV позициях, исполнить аккомпанемент к Сказанию «Богатыри на Соколе-корабле» (демонстрация на экране картины Н.Рериха «Заморские гости»). После отработки аккомпанеента, проигрывание со словами (распечатанный текст былины предлагается всем участникам).
7.	Плясовой наигрыш (фрагменты)	Комбинация различных приемов игры на гуслях: а) щипок медиатором по одной струне; б) «глиссандо» вверх по всем струнам, в разных позициях; в) «бряцание» — удар по нескольким струнам (в разных позициях) сверху-вниз; Исполнение обработки русской народной плясовой «Я на горку шла» включает все три приема игры на инструменте.
8.	Заключительная часть (прослушивание отрывка в исполнении мастера игры на гуслях)	Итог широких возможностей и красоты звучания прекрасного русского народного инструмента — Гусли Звончатые.

Использованная литература

1. Википедия. Сайт. — URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Гусли>: (Дата обращения 23.04.2025).

Защита итоговых проектов (конспект открытого занятия с учащимися)

*Стренакова Мария Салемовна,
педагог дополнительного образования
e-mail: strenakova88@mail.ru*

*Петриченко Вера Алексеевна,
педагог дополнительного образования (наставник)
e-mail: vera_batalova@mail.ru*

Занятие проходит с целью подведения итогов работы учащимися за год. Учащимися была поставлена задача сделать графический проект «Фирменный стиль компании».

На предыдущих занятиях ребята учились презентовать свои работы, следуя определенным правилам, и защищать свои проекты.

Правила выступления и требования к выступлению

1. Докладчик, согласно плану защиты, демонстрирует свой проект в течение 5 минут.
2. Во время защиты проекта докладчик проводит самооценку, рефлексию проделанной деятельности (согласно примерному плану защиты проекта).
3. После выступления докладчик отвечает на вопросы.

Примерный план защиты проекта

1. Актуальность, целесообразность и новизна темы. Почему была выбрана эта тема?
2. Для кого предназначен материал?
3. Осуществление подбора материала. Где взят, из каких источников, есть ли такой материал в Интернете?
4. Выбор дизайна. Почему выбрано такое цветовое решение?
5. Навигация по программному продукту.
6. Самооценка. Как вы оцениваете свою работу? Удалось ли все, что было задумано? В чем оригинальность (уникальность или новизна) вашей работы?

7. Рефлексия.
8. Достигнута ли цель проекта?
9. Что вы узнали нового?
10. Какой из этапов проекта понравился вам больше всего?
11. Понравилась ли проектная деятельность?
12. Возникло ли у вас желание что-либо изменить в содержании и организации работы?
13. Научились ли вы правильно распределять время при работе над проектом?
14. Научились ли вы анализировать собственную деятельность?

На итоговое занятие приглашаются сторонние наблюдатели (эксперты) из числа коллег, а также экспертами выступают сами ребята, оценивая работы своих сверстников.

Составляется таблица итогового оценивания проектов. Общая оценка и формирование итогового балла определяется, исходя из критериев качества выполненной работы, путем сложения трех составляющих: самооценка учащегося, оценка педагога, средняя оценка экспертов.

Таблица итогового оценивания проектов

ФИО участника	Само-оценка (10 баллов)	Оценка педагога (10 баллов)	Средняя оценка экспертов (10 баллов)	Суммарный балл

Критерии выставления оценок

Самооценка

Учащийся оценивает свою подготовку и качество презентации самостоятельно по следующим пунктам:

- четкость формулировки цели проекта;
- уровень раскрытия актуальности выбранной темы;
- качество подготовленного мультимедийного сопровождения;
- грамотное оформление презентации;
- оригинальность идеи и новаторские подходы;
- степень подготовки устного доклада.

Максимальная сумма — 10 баллов.

Оценка педагога

Педагог выставляет баллы по аналогичным критериям, однако добавляет такие пункты, как:

- соответствие требованиям программы;
- адекватность и обоснованность аргументов;
- практическая значимость разработанного проекта;
- эмоциональная вовлеченность ученика;
- логичность изложения материала;
- готовность принять критику и обсудить доработки.

Максимальная сумма — 10 баллов.

Средняя оценка экспертов

Эксперты ставят баллы индивидуально по заранее согласованным критериям. Затем вычисляется средняя арифметическая оценка.

Критерии включают:

- творческий подход и уникальность идеи;
- ясность представления материала;
- полезность полученной информации;
- эстетика оформления и дизайн материалов;
- наличие обратной связи между аудиторией и автором проекта;
- реакция аудитории на представленную работу.

Максимальная сумма — 10 баллов.

Расчет итоговой оценки

Общая итоговая оценка формируется путем простого сложения баллов по трем категориям (самооценка + оценка педагога + средняя оценка экспертов). Таким образом, максимальное количество возможных баллов составляет 30.

По итогам составляется рейтинг проектов. Все учащиеся награждаются Дипломами согласно рейтингу и памятными призами.

План-конспект занятия

Тип учебного занятия: итоговое занятие.

Место проведения: компьютерный класс.

Длительность занятия: 1,5 часа.

Возраст учащихся: 12–14 лет.

Форма организации занятия: коллективная.

Задачи:

Обучающие

- научить презентовать свой проект;
- научить отвечать на вопросы аудитории;
- научить критическому разбору выступлений учащихся.

Развивающие

- развивать эстетический вкус, память, познавательный интерес;
- развивать навыки монологической речи;
- развивать стрессоустойчивость и уверенность во время выступления.

Воспитательные

- формировать навыки культурного общения;
- развивать коммуникативные навыки (умение выслушивать товарища, проявлять доброжелательность к суждениям других).

Оборудование:

- мультимедийная установка.

Дидактические материалы:

- итоговая таблица;
- анкеты для самоанализа;
- анкеты для экспертов;
- наградные документы (дипломы) и призы.

Методы и приемы

- вербальный (словесный): беседа, обсуждение;
- практический (демонстрация проекта).

Ожидаемые результаты открытого занятия

Учащиеся приобретут опыт презентации проектов, оценивания своих и чужих работ, научатся прислушиваться к мнению других, делать выводы.

Этапы проведения занятия

Вводный этап

Проверка техники безопасности работы в компьютерном классе, включение компьютеров, электронной доски, подготовка «рабочего стола» на ПК, проветривание.

Основной этап

1. Приветствие. Объявление темы, постановка задач занятия.
2. Правила и требования к выступлению учащихся с проектами.
3. Организация работы экспертов (раздача листов экспертов и пояснения, как с листами экспертов работать).
4. Выступление учащихся с защитой проекта. Вопросы экспертов и замечания.
5. Работа учащихся с листами самооценки своего проекта. (В это же время собираются листы экспертов и рассчитывается средний балл по каждому ученику. Результат педагог заносит в итоговую таблицу).
6. Опрос учащихся и выставление в итоговую таблицу их самооценок.
7. Подсчет результатов защиты проектов. Подведение итогов.
8. Вручение дипломов и призов.
9. Итоговое обсуждение экспертной комиссией и учащимися представленных работ.

Заключительный этап

Анализ и результат анкетирования.

Рефлексия: чему сегодня научились?

Прощание.

Будущие профессии: детские игры и взрослые разговоры

*Никонова Мария Николаевна,
педагог-организатор
e-mail: mnikonikonova@yandex.ru*

*Максимова Агния Александровна,
заместитель директора по ОМР (наставник)
e-mail: agneshkatamax@mail.ru*

Идеи ранней профориентации заложены во всех дополнительных общеразвивающих программах Дворца. Преподают ли педагоги изобразительное искусство, музыку, танец, шахматы или программирование всегда есть повод поговорить о профессиях, связанных с видами творчества, выбранными детьми. Однако недостаточно просто назвать профессию, интересней и важнее поразмышлять о том, что нужно знать и уметь, чтобы овладеть понравившейся профессией, в чем заключается профессия, каковы нюансы выбранной деятельности, какими качествами нужно обладать, чтобы освоить ту или иную профессию и т. д. Играя, узнавать всегда интереснее и веселее, а значит эффективнее.

Предлагаем несколько вариантов игр для учащихся разных возрастов, которые можно использовать на занятии, на переменах, на внеучебных встречах и праздниках. Игры разработаны педагогом-организатором, начинающим свою педагогическую деятельность.

Игра «Кто Я» (угадай профессию)

Цель игры:

Формировать у учащихся базовые представления о разнообразии профессий через ассоциации, вопросы и обсуждение.

Задачи игры:

Развивающие:

- развивать устную речь, обогащая словарный запас (названия профессий, инструментов, действий);
- развивать коммуникативные навыки и логическое мышление, умение анализировать подсказки и формулировать точные вопросы.

Обучающие:

- познакомить с 27 профессиями, их ключевыми атрибутами и функциями;
- познакомить с качествами, необходимыми для разных специальностей (например, ответственность пилота, творчество художника);
- расширить представления о мире труда через ассоциативные связи.

Воспитательные:

- воспитывать уважение к разным видам профессиональной деятельности.
- Формировать умение работать в команде, слушать друг друга.

Организация игры:

- возраст участников: 8–12 лет;
- количество участников: до 10 человек;
- длительность: от 15 минут;
- материалы: карточки с названиями профессий и подсказками.

Формат игры:

- индивидуальный (каждый играет за себя);
- командный (группы формируются по 2–3 человека).

Правила игры:

- запрещается называть саму профессию в вопросах и подсказках;
- ведущий контролирует время и корректирует вопросы, если дети затрудняются на них ответить.

Ход индивидуальной игры

Этап 1. Одному из игроков выдается карточка (см. приложение) так, чтобы он не видел, что на ней написано.

Этап 2. Игрок показывает карточку, на которой написана профессия другим игрокам. Его задача состоит в том, чтобы отгадать, какая профессия написана на карточке. Для этого он другим ребятам задает вопросы, требующие ответа «да» или «нет». Например: «Я работаю с техникой?», «Мне нужны краски?»

Этап 3. Если профессия не угадана за 3 вопроса, ведущий зачитывает три подсказки с карточки (например, для повара: «сковорода, готовка, ресторан»). При правильном ответе игрок

получает жетон (наклейку или что-то др.). Если ответ неверный, то игрок переворачивает карточку и узнает, как называется профессия, которую он не смог отгадать. Ход переходит к следующему игроку.

Игра продолжается до последнего игрока.

Ход командной игры

Этап 1. Одной из групп выдается карточка (см. приложение) так, чтобы участники группы не видели, что на ней написано.

Этап 2. Игрок из группы показывает карточку, на которой написана профессия другим командам. Задача команды состоит в том, чтобы по ответам других команд узнать профессию, написанную на карточке. Для этого ребята из группы, отгадывающей профессию, задают вопросы, требующие ответа только «да» или «нет» (см. выше).

Этап 3. Если профессия не угадана за 3 вопроса, ведущий зачитывает три подсказки с карточки (например, для повара: «сковорода, готовка, ресторан»). При правильном ответе группа получает жетон, и ход переходит к другой группе. Если ответ неверный, ведущий называет правильный ответ и игра продолжается. Выигрывает команда, набравшая наибольшее число жетонов.

Завершая игру и в случае индивидуального и в случае командного формата, педагог акцентирует внимание учащихся на разнообразии мира профессий, на инструментарии, используемом в разных профессиях, на важности той или иной профессии, на качествах нужных людям разных профессий.

Сильные стороны игры:

- интерактивность: дети одновременно учатся задавать вопросы, анализировать информацию и взаимодействовать друг с другом.
- профориентация: игра мягко знакомит с миром профессий, не перегружая информацией.
- короткий формат: подходит для удержания внимания младших школьников.

Приложение

Врач Градуcник, лечение, лекарcтва	Переводчик Иностранные язык- ки, общение, учение	Тренер Спортзал, сила, сила воли
Повар Сковорода, готовка, ресторан	Архитектор Проектирование, чертеж, дом	Инженер Изобретает, чинит, конструирует
Учитель Мел, доска, учебник	Программист Компьютер, код, сайт	Юрист Правосудие, закон, совет
Художник Кисти, краски, палитра	Дизайнер Рисунок, воображе- ние, оформление	Эколог Изучение, природа, животные
Актер Сцена, театр, кино	Музыкант Пение, фортепиано, концерт	Гончар Глина, лепка, посуда
Пожарный Огонь, опасность, спасение	Журналист Интервью, репортаж, газета	Психолог Эмоции, контроль, помощь
Полицейский Защита, порядок, слежка	Пилот Самолет, управле- ние, ответственность	Хирург Операция, скаль- пель, выздоровление
Водитель Машина, автобус, трамвай	Фотограф Камера, момент, фотосессия	Флорист Цветы, композиция, букет
Строитель Дом, стены, фундамент	Космонавт Ракета, космос, звезды	Блогер Видео, популяр- ность, интернет

Игра «Пазлы профессии»

Цель игры:

Сформировать у учащихся комплексное представление о профессиях.

Задачи игры:

Развивающие:

- развивать умение классифицировать информацию, устанавливать причинно-следственные связи;

- развивать навыки работы в команде и аргументации своего выбора.

Обучающие:

- познакомить с профессиями (актер, маркетолог, стилист и др.), их особенностями, требованиями, возникающими сложностями;
- расширить знания о современных профессиях и их роли в обществе.

Воспитательные:

- воспитывать уважение к труду, понимание важности саморазвития и адаптации в профессии;
- формировать осознание ценности баланса между творчеством, ответственностью и здоровьем;
- показать связь личных качеств с профессиональной деятельностью;
- стимулировать рефлексию о выборе будущей профессии через анализ ее реалий.

Организация игры

1. Возраст участников: 12–14 лет.
2. Количество участников: до 5 человек (индивидуально или в мини-группах по 2–3 игрока).
3. Длительность: от 15 минут (по усмотрению педагога).
4. Дидактические материалы:
 - набор карточек для каждой профессии, состоящих из 4-х категорий: название профессии; интересный факт; профессиональные качества; сложности/нюансы.
5. Конверты.

Правила игры

1. Игроки или команда игроков получает конверт, в котором собраны карточки-пазлы, рассказывающие о нескольких профессиях.
2. Задача игроков — собрать полный комплект карточек-пазлов из 4 карточек, относящихся к одной из предложенных профессий.
3. После выполнения задания участники зачитывают информацию о профессии и объясняют, почему они связали карточки-пазлы между собой.

Ход игры

Каждый игрок (команда) получает конверт с карточками. Игра идет на время, например, таймер устанавливается на 5 минут. Затем каждый игрок (команда) представляют выбранную профессию. Идет обсуждение, уточняется правильность выбора карточек.

После завершения игры ведущий задает участникам вопросы:

1. Какая профессия показалась вам самой сложной? Почему?
2. Какие качества, на ваш взгляд, важнее всего для (название профессии)?
3. Как можно преодолеть проблемы, связанные с этой профессией?
4. Хотели бы вы выбрать такую профессию? Что вас привлекает или останавливает в выборе профессии?

Сильные стороны игры

1. Многогранность: игра знакомит не только с плюсами, но и с вызовами профессий.
2. Практичность: учащиеся учатся анализировать реальные условия труда.
3. Интерактивность: формат пазлов стимулирует активное участие и дискуссии.
4. Адаптивность: уровень сложности регулируется количеством карточек и профессий.

Приложение

В таблице приведены примеры карточек. Некоторые ячейки пустые. Это сделано для того, чтобы игроки получили разные карточки и не складываемые в один пазл, в том числе. Например, в конверт, выдаваемый игроку или команде, попадут карточки из первых девяти ячеек. Правильным будет ответ, если игроки соберут карточки-пазлы, относящиеся к профессии актер.

По своему выбору педагог может подобрать интересный факт, связанный с конкретной профессией, например, назвать известных представителей профессии. При обсуждении уточнить сложности, может быть, даже проблемы, возникающие при выполнении тех или иных профессиональных обязанностей.

Название профессии	Интересный факт, связанный с профессией	Профессиональные качества	Сложности и нюансы, возникающие при работе по профессии
Переводчик		Культурная компетентность, коммуникативные навыки, владение языками.	
Актер	Есть много примеров, когда успешные представители этой профессии не заканчивали вуз.	Харизма, умение петь и танцевать, хорошая память.	Главная проблема профессии — выгорание от очень большой загруженности, моральное и физическое истощение.
Программист		Логическое и аналитическое мышление, умение решать проблемы.	Постоянное обучение.
Маркетолог	Много успешных представителей этой профессии начинали карьеру с нестандартных проектов и сумели вывести бренд на мировой уровень.	Креативность, аналитическое мышление, умение убеждать, коммуникабельность.	Главная проблема профессии — постоянное давление конкуренции и необходимость быстро реагировать на изменения рынка.
Архитектор		Творческий подход и воображение, техническая грамотность, внимание в деталям.	

Название профессии	Интересный факт, связанный с профессией	Профессиональные качества	Сложности и нюансы, возникающие при работе по профессии
Стилист	Многие представители этой профессии известны тем, что создают тренды, а не просто следуют им.	Чувство стиля, креативность, наблюдательность, умение слушать клиента.	Главная проблема профессии — высокие ожидания клиентов и быстро меняющиеся модные тенденции.
Дизайнер		Креативность, эстетический вкус, гибкость и адаптивность.	
Реставратор	Представители этой профессии возвращают к жизни объекты, утраченные веками.	Тщательность, внимание к деталям, терпение, глубокие знания в области материаловедения и истории искусства.	Главная проблема профессии — сложность работы с утраченными технологиями и высокая требовательность к аккуратности.
Музыкант		Слух и чувство ритма, дисциплина и самоотдача, эмоциональная выразительность.	
Повар	Одна из древнейших профессий всего человечества.	Творчество, внимание к деталям, быстрота принятия решений, умение работать в команде.	Главная проблема профессии — высокая физическая нагрузка и необходимость постоянного обновления кулинарных навыков.

Название профессии	Интересный факт, связанный с профессией	Профессиональные качества	Сложности и нюансы, возникающие при работе по профессии
Журналист	Представители этой профессии могут работать в различных средствах массовой информации, включая газеты, журналы, телевидение, радио, интернет и социальные медиа.	Ответственность и объективность, любознательность, коммуникативные навыки аналитические способности, умение работать в условиях стресса.	Главная проблема профессии — давление сроков и высокие требования к достоверности информации.
Пилот		Высокая концентрация и внимание, быстрая реакция, дисциплина.	
Психолог	Профессия является одной из самых востребованных в крупных городах России.	Эмпатия, внимательность, умение слушать, аналитическое мышление.	Главная проблема профессии — эмоциональное выгорание и необходимость постоянного совершенствования методов терапии.
Фотограф		Творческий взгляд, коммуникативные навыки, внимательное отношение к деталям.	

Название профессии	Интересный факт, связанный с профессией	Профессиональные качества	Сложности и нюансы, возникающие при работе по профессии
Архитектор	Эта профессия когда-то была видом олимпийского спорта.	Креативность, техническая грамотность, визуальное мышление, внимательность.	Главная проблема профессии — необходимость балансировать между эстетикой, функциональностью и бюджетными ограничениями.
Космонавт		Физическая и психологическая выносливость, способность к быстрому принятию решений, командный дух.	
Учитель	Представители этой профессии никогда не перестают учиться.	Ответственность, дружелюбность, терпение, спокойствие, неравнодушие.	Главная проблема — постоянная занятость и полное посвящение себя профессии.

ГЛАВА 3 МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ И КОЛЛЕГАМ

Памятка сотрудника ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»

*Буянова Екатерина Игоревна,
методист (наставник)
e-mail: 79523882350@ya.ru*

*Жданова Ксения Валерьевна,
методист
e-mail: kseniarabota9@mail.ru*

Основная информация об учреждении

Полное название учреждения — Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Красногвардейского района Санкт-Петербурга «На Ленской».

Краткое название учреждения — ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской».

График работы ОУ: пн–сб: с 9:00 до 21:00, вс: с 10:30 до 18:30.

График заработной платы — 9 и 24 числа каждого месяца.

Тел.: (812) 246-04-61.

Email: na-lenskoj@obr.gov.spb.ru.

Санкт-Петербург, Красногвардейский район, Ленская улица, дом 2, корпус 2.

Сайт: na-lenskoj@obr.gov.spb.ru.

Индекс: 195426.

Контактная информация

Директор — Семина Ирина Александровна.

Дни и часы приема: вторник 16:00–18:00, кабинет № 210 а.

Заведующий канцелярией — Балыкина Евгения Викторовна. Кабинет № 210 а.

Главный бухгалтер — Головина Вера Михайловна. Кабинет № 117, тел. 246-04-65.

Заместители руководителя

Аввакумова Екатерина Сергеевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР). Кабинет №221, e-mail: lensk-uvr@mail.ru, тел. 246-04-64.

Максимова Агния Александровна, заместитель директора по организационно-методической работе (ОМР), руководитель РУМО заместителей директоров по воспитательной работе. Кабинет №220, e-mail: agneshkamax@mail.ru.

Тихова Мария Александровна, заместитель директора по опытно-экспериментальной работе (ЭР). Кабинет №229, e-mail: tikhova_1980@mail.ru.

Расина Ольга Ефимовна, заместитель директора по административно-хозяйственной работе (АХР). Кабинет №224, e-mail: lensk-ahr@mail.ru.

Методический отдел

Буянова Екатерина Игоревна, методист по дополнительным общеразвивающим программам (ДОП), руководитель РУМО молодых специалистов. Кабинет №220, e-mail: 79523882350@ya.ru

Вакуленко Любовь Михайловна, старший методист, куратор наставничества. Кабинет №232, e-mail: vlm-ddut32@mail.ru

Столбова Наталья Павловна, старший методист краеведения, координатор краеведческой работы, руководитель РУМО учителей истории и культуры Санкт-Петербурга и учителей, использующих в своей деятельности историко-культурный потенциал Санкт-Петербурга. Кабинет №232, e-mail: kraeved23@mail.ru

Стекланникова Наталья Александровна, методист по направлению деятельности здоровьесбережения, конкурсному движению и взаимодействию с семьями учащихся. Кабинет №220, e-mail: odod-ddut@mail.ru

Смирнова Юлия Игоревна, методист по работе с классными руководителями, руководитель РУМО председателей ПМО классных руководителей. Кабинет №220, e-mail: smirn.iulia84@yandex.ru

Шарапов Антон Александрович, методист по опытно-экспериментальной работе, руководитель РУМО педагогов-экологов. Кабинет № 362, e-mail: antonsharapov@mail.ru

Попов Егор Алексеевич, руководитель районного опорного центра (РОЦ), руководитель РУМО ответственных за реализацию дополнительных общеразвивающих программ в ОУ. Кабинет №220, e-mail: roc@na-lenskoj.ru

Жданова Ксения Валерьевна, методист. Кабинет №220, e-mail: kseniarabota9@mail.ru

Никонова Мария Николаевна, педагог-организатор по профориентационной работе в ДДЮТ «На Ленской». Кабинет № 220, e-mail: mnikonikonova@yandex.ru

***Районный опорный центр
дополнительного образования детей (РОЦ)***

Попов Егор Алексеевич, руководитель районного опорного центра (РОЦ), руководитель РУМО ответственных за реализацию дополнительных общеразвивающих программ в ОУ. Кабинет №220, e-mail: roc@na-lenskoj.ru

Вакуленко Любовь Михайловна, старший методист. Кабинет №232, e-mail: vlm-ddut32@mail.ru

Жданова Ксения Валерьевна, методист. Кабинет №220, e-mail: kseniarabota9@mail.ru

Декоративно-прикладной отдел

Калинина Светлана Борисовна, заведующий декоративно-прикладным отделом. Кабинет №351А, e-mail: ddut-dpo@mail.ru

Художественный отдел

Гельм-Розин Татьяна Юрьевна, заведующий художественным отделом, руководитель РУМО администраторов го-спабликов и руководителей школьных СМИ. Кабинет №229, e-mail: gelm-rozin.ddut@yandex.ru

Хоровой отдел

Блыкина Ирина Николаевна, заведующий хоровым отделом. Кабинет №354 e-mail: irina.blykina@mail.ru

Хореографический отдел

Златогорская Мария Александровна, заведующий хореографическим отделом. Кабинет №117, e-mail: mashazlatogorskaya@gmail.com

Научно-технический отдел

Стренакова Мария Салемовна, заведующий научно-техническим отделом. Кабинет №233, e-mail: strenakova88@mail.ru

Отдел празднично-игровых программ

Стругова Анна Константиновна, заведующий отделом празднично-игровых программ. Кабинет №109, e-mail: nyuta.strugova@mail.ru

Отдел технического сопровождения и безопасности образовательного процесса

Кондэ-Марквот-Ренгартен Дмитрий Павлович, заведующий отделом технического сопровождения и безопасности образовательного процесса. Кабинет №362, e-mail: konde.00@mail.ru

Дополнительная информация

Аввакумова Екатерина Сергеевна, методист платных образовательных услуг. Кабинет №221, e-mail: e.s.avvakumova@yandex.ru

Мороз Елена Олеговна, заведующий библиотекой. Кабинет №219, e-mail: ddut-lib@mail.ru

Кондэ-Марквот-Ренгартен Ксения Денисовна, заведующий музеем «История детского движения Красногвардейского района», руководитель РУМО заведующих школьными музеями. Кабинет №231, e-mail: museum-len@yandex.ru

Воронина Елизавета Алексеевна, методист по социальным сетям, e-mail: liz_v@vk.com т.

Вахта. Дежурные администраторы:

Смирнова Татьяна Васильевна

Ачмизова Алла Борисовна

Зверева Елена Николаевна

Телефон вахты 246-04-62.

Куликова Светлана Геннадьевна, дизайнер (связь через заведующего).

Костылева Ольга Сергеевна, художник-оформитель.
Кабинет № 114, e-mail: vygupaeva1991@mail.ru

Полезная информация

Столовая

Костылева Светлана Валентиновна
1 этаж, время работы: пн–пт (13:00–19:00).

*в летнее время столовая не работает.

Мы в социальных сетях



Основные документы.

Официальный сайт ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»:
<http://na-lenskoj.ru/#>



Официальная группа ВКонтakte ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»: https://vk.com/na_lenskoj



Группа ВКонтакте «Я б в наставники пошел»:
<https://vk.com/nastavniklen?from=groups>

Полезная информация для педагогов Работа с документацией



Устав ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» и др.

Что такое матрица Эйзенхауэра и как ее применять

По материалам Интернета

Техника популярна благодаря внешней простоте использования, знать о ней полезно, попробовать стоит обязательно, поэтому давайте разбираться.

Дауйт Эйзенхауэр, генерал армии и 34-й президент США, вряд ли занимался теорией тайм-менеджмента и техниками эффективного использования времени. Но именно его фраза «Не все срочные дела важны и не все важные дела — срочные» наилучшим образом описывает принцип, положенный в основу метода, названного матрицей Эйзенхауэра.

Проблемы, которые помогает решить матрица Эйзенхауэра

Иногда работаешь целый день не разгибаясь, успеваешь сделать кучу дел, буквально крутишься, как белка, а в результате — только усталость и никакого удовлетворения. Потому что не очень понятно, каким образом весь этот трудовой героизм приблизил тебя к поставленной цели.

В тайм-менеджменте это называется проблемой целеполагания, и ее последствия могут быть самыми разрушительными — жизнь превращается в изнурительный марафон с редкими передышками и непонятным результатом.

Важно понять — проблема не в том, что мы мало или плохо работаем, а в том, что перед началом любого дела не ставим правильно цели и не определяем приоритеты. Один из способов, который может помочь разобраться с этим использование матрицы Эйзенхауэра для быстрой сортировки задач по приоритету.

Суть матрицы Эйзенхауэра

Эта техника помогает быстро рассортировать список дел, даже если их много. Внешне все выглядит предельно просто: смотрим на список задач и по каждой отвечаем себе на два вопроса.

- Это важно?

Да/Нет

- Это срочно?

Да/Нет

Берем лист бумаги и делим его на четыре части. Получаем четыре *квадрата*, в которые и заносим ответы на эти два вопроса. Так выглядит матрица Эйзенхауэра.

	Срочно	Не срочно
Важно	А	В
Не важно	С	Д

Квадрат А: важные и срочные дела

- дела, невыполнение которых ставит под угрозу достижение цели;
- задачи, которые необходимо решить, чтобы избежать больших затруднений в жизни;
- вопросы здоровья.

Если вы — монстр эффективности, то этот *квадрат* будет у вас пустым: вы просто не доведете дела до попадания в «пожарный» сектор. Но вы не монстр эффективности (как и мы), поэтому такое вряд ли случится. Самое главное, чтобы дела там бывали нечасто и в небольшом количестве. Если там половина вашего списка задач — беда.

Паниковать, впрочем, не стоит. Чтобы этот Квадрат пустовал, сначала нужно поработать над содержанием других секторов.

Квадрат В: важные, но несрочные дела

- Основная деятельность.

Здесь живут задачи, которым нужно уделять максимум внимания. Кто хорошо работает с этим *квадратом* — того и ждет успех в достижении целей. Важные задачи, которые не горят, а значит, мы не делаем их в состоянии, близком к панике. Нет никаких препятствий, чтобы выполнить их максимально эффективно. Только не затягивайте — задачи из этого *квадрата* могут перейти в сектор А.

Квадрат С: срочные, но не важные дела

- Отвлекающие факторы.

Выполнение этих задач не помогает достичь цели, они мешают сосредоточиться на действительно важном, снижают эффективность и выматывают.

Коварный *квадрат* — есть риск спутать дела из этого сектора с делами *квадрата* А и получить неразбериху в приоритетах.

Квадрат D: несрочные и не важные дела

Парадоксальный *квадрат*, потому что тут живут дела:

- не несущие никакой пользы;
- наши любимые.

Прислушайтесь. Тут звучит наша любимая музыка, ждет удобное кресло и практически не требуется участие мозга.

Социальные сети, разговоры по телефону и в мессенджерах, серфинг по сети, компьютерные игры — мы постарались

убедить себя, что «это тоже для работы» или «надо же и отдыхать иногда».

Как применять матрицу Эйзенхауэра в тайм-менеджменте.

В тайм-менеджменте много разных, порой не очень сочетающихся друг с другом методов и техник. И это не является недостатком, поскольку люди разные. То, что отлично подходит одному, не будет работать у другого. Поэтому неизбежно придется пробовать разные техники, выбирая подходящую.

Использованные источники

1. Business Boss/ Сайт о бизнесе. О людях. И том, что хорошая команда — это уже половина успеха. Об управлении персоналом и создании эффективной команды, о менеджмента и личном развитии. Сайт. — URL: <https://business-boss.ru/motivacziya/chto-takoe-matricza-ejzenhauera-i-kak-ee-primenyat-v-tajm-menedzhmente/> (Дата обращения 24.04.2025).
2. WB Guru. Сайт. — URL: https://guru.wildberries.ru/article/chto-takoe-matritsa-eyzenhauera-i-kak-ona-pomogaet-ekonomit-vremya-1660044824?listing_index=8 (Дата обращения 24.04.2025).