

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА
УЛЬЯНОВСКА
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА №2»
(МБУ ДО г. УЛЬЯНОВСКА «ЦДТ №2»)**

Россия 432029, г. Ульяновск, ул. Рябикова, 55
тел. 8(8422) 27-81-78, тел./факс 8(8422) 27-94-95

**«Непрерывный профессиональный рост педагога
дополнительного образования: реализация программы
«Профи+»
Методические рекомендации**

Центр детского творчества №2

Адрес: Россия 432029, г. Ульяновск, ул. Рябикова, 55

Тел./факс: тел. (факс): 8 (822) 27-94-95

Директор *Полянская Лилия Рэисовна*

Зам. директора по НМР *Агаджанова Эмилия Рафаэловна*

Научный руководитель *Чаевцева Лариса Геннадьевна*, начальник отдела
издательско-редакционного центра ОГАУ «ИРО»

Отчёт рассмотрен и одобрен на заседании педагогического совета
Протокол от «31» 03. 2026 года № 2

Директор

МБУ ДО г. Ульяновска «ЦДТ №2» *Полянская Лилия Рэисовна*



М.П.

г. Ульяновск
2026 г.

УДК 371.38(072)
ББК 74.200.58 я77
А23

Составители:

Э.Р. Агаджанова, заместитель директора по научно-методической работе МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»;

Л.Р. Полянская, директор МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»;

Л.Г. Чаевцева, начальник издательско-редакционного отдела ОГАО «Институт развития образования», научный руководитель.

Методические рекомендации «Непрерывный профессиональный рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+» [Текст] / под. ред. Э.Р. Агаджановой, Л.Р. Полянская, Л.Г. Чаевцева - Ульяновск: МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ №2», 2026.- 191 с.

Методические рекомендации раскрывают систему непрерывного профессионального роста педагогов, ориентированную на повышение их компетентности и эффективности деятельности.

В рекомендациях особое внимание уделяется практической направленности, использованию конкретных инструментов и методик для образовательных программ «Профи+» в работе образовательных организаций, которые позволяют обеспечить высокое качество дополнительного образования и обеспечить развитие талантливых детей и молодежи.

Представленный материал может быть полезен для педагогов дополнительного образования, методистов и руководителей учреждений, стремящихся к повышению качества дополнительного. Модель служит для организации эффективной системы сопровождения профессионального роста.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1. Программа реализации Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» в МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»	8
1.1. Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»	8
1.2. Этапы реализации модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»	12
2. Реализация основных треков программы «Профи+»	17
2.1. Трек «Образовательные тренды»	17
2.1.1. Диагностика потребностей	17
2.1.2. Обучающие программы и курсы	20
2.1.3. Взаимодействие с образовательными организациями и другими социальными партнерами	21
2.2. Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования»	24
2.2.1. Индивидуальный план профессионального развития педагога	24
2.2.2. Наставничество	26
2.2.3. Оценка и рефлексия	29
2.3. Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования»	33
2.3.1. Обучающие программы и курсы: функциональная грамотность в дополнительном образовании	34
2.3.2. Профессиональное сообщество	35
2.3.3. Поддержка и мотивация	36
3. Организационно-методическое сопровождение программы «Профи+»	39
3.1. Роль администрации и методической службы в поддержке программы	39
3.2. Формы и методы повышения квалификации педагогических работников в рамках программы	40
3.3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы	41
Приложение 1	45
Приложение 2	59
Приложение 3	66
Приложение 4	69
Приложение 5	74
Приложение 6	93
Приложение 7	103
Приложение 8	113
Приложение 9	114
Приложение 10	115
Приложение 11	118
Приложение 12	120
Приложение 13	123
Приложение 14	125
Приложение 15	130
Приложение 16	142
Приложение 17	150
Приложение 18	156
Приложение 19	159
Приложение 20	164
Приложение 21	170
Приложение 22	174
Библиографический список	183

Введение

В системе дополнительного образования роль педагога невозможно переоценить. Именно от его личностных и профессиональных качеств, знаний и умений напрямую зависит качество образования, а также успехи в обучении и воспитании обучающихся. Для обеспечения эффективной и профессиональной поддержки педагогов разработана программа «Профи+». Она включает в себя инструменты для реализации педагогических методов профессионального развития, а также разработку и проведение мероприятий (семинаров, тренингов) для педагогов дополнительного образования для ознакомления с современными методиками и технологиями.

Реализация основных треков программы «Профи+»:

«Образовательные тренды»;

«Развитие личностного потенциала педагога»;

«Внедрение современных технологий в образовательную практику».

Актуальность методических рекомендаций «Непрерывный профессиональный рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+» обусловлена комплексом дополнительных факторов:

1. Динамичность развития сферы дополнительного образования: постоянное развитие новых областей знаний и компетенций, требующих от педагогов разработки эффективных методов, цифровых инструментов, проектной деятельности.

2. Трансформация роли педагога - от транслятора знаний педагог переходит к роли наставника, мотиватора, что требует развития новых педагогических компетенций.

3. Достижение высоких результатов в образовании: целью дополнительного образования является не просто передача информации, но и развитие личности, обеспечение устойчивых интересов, раскрытие талантов. Для этого необходим высокий уровень педагогического образования.

4. Системный подход к развитию: программа «Профи+» предполагает структурированный и целенаправленный подход к повышению квалификации, который учитывает различные аспекты профессиональной деятельности педагога.

5. Повышение мотивации педагогов: целенаправленная программа развития стимулирует педагогов к самосовершенствованию, осознанию своего профессионального потенциала и появлению новых высот.

6. Таким образом, методические рекомендации «Непрерывный профессиональный педагогический рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+» являются актуальными, поскольку предлагают подходящий инструмент (модули) для системного и целенаправленного профессионального развития.

Реализация данных методических рекомендаций позволит создать условия для профессионального роста каждого педагога дополнительного образования, что, в свою очередь, окажет положительное влияние на развитие всей сферы дополнительного образования.

1. Программа реализации Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» в МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»

1.1. Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»

Миссия. Создание эффективной и персонализированной системы сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования, направленной на повышение качества образовательного процесса и раскрытие потенциала каждого педагога.

Цель - создание организационно-методических и психолого-педагогических условий для непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования.

Принципы:

- **Непрерывность.** Обеспечение постоянного и систематического процесса профессионального развития.
- **Индивидуализация.** Учет индивидуальных потребностей, интересов и возможностей каждого педагога.
- **Практико-ориентированность.** Направленность на приобретение и применение практических навыков и знаний.
- **Компетентность.** Фокус на развитии ключевых профессиональных компетенций, необходимых для успешной педагогической деятельности.
- **Командность.** Создание условий для взаимодействия, обмена опытом и взаимоподдержки среди педагогов.
- **Рефлексивность.** Стимулирование самоанализа и осознания результатов профессионального роста.
- **Открытость.** Готовность к инновациям, сотрудничеству и обмену опытом с другими образовательными организациями.

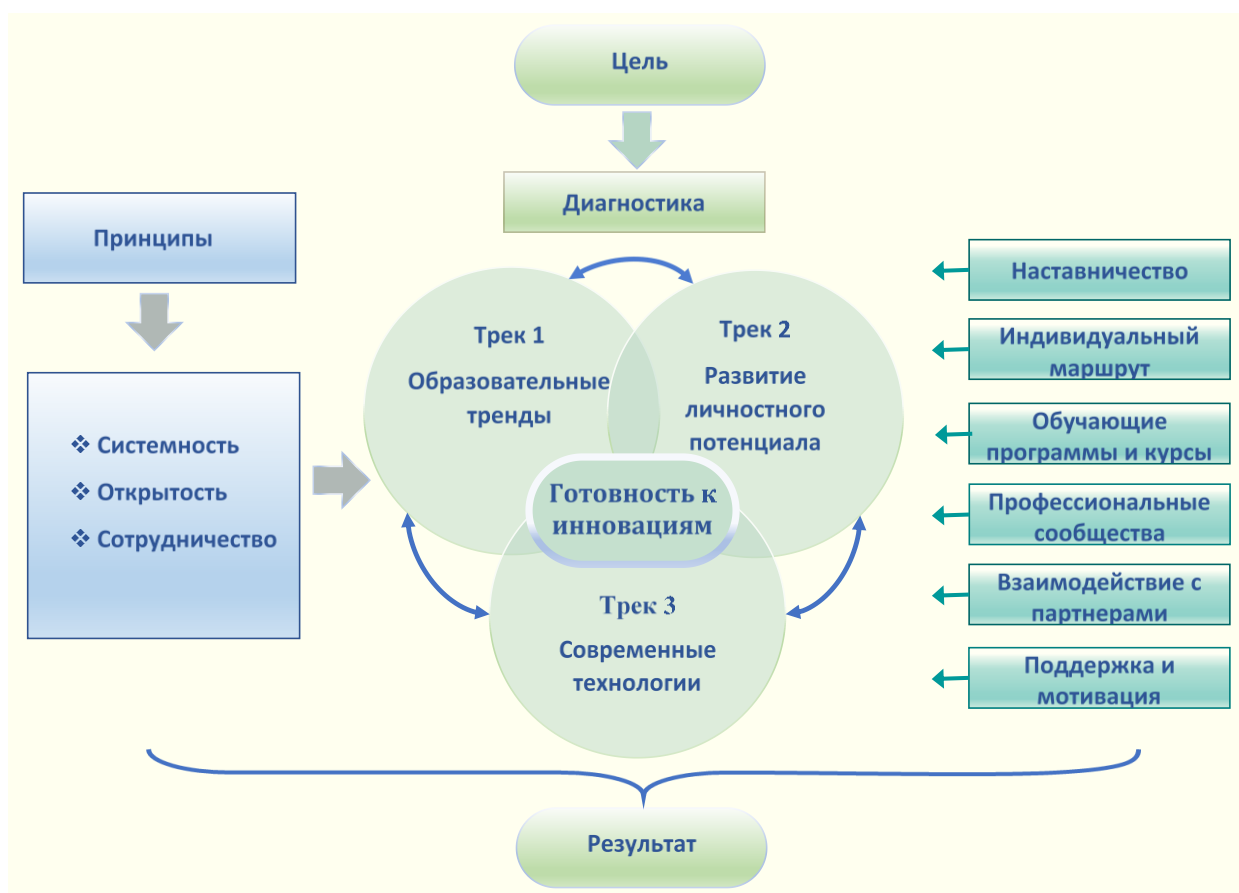


Рис.1 Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»

Ключевые компоненты модели «Профи+»:

Модель «Профи+» представляет собой комплексную систему сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования. Она включает в себя компоненты, каждый из которых играет важную роль в достижении общей цели.

1. Диагностика потребностей. Определение актуальных потребностей педагогов в повышении квалификации, с помощью анкетирования, интервью и анализа результатов их деятельности.

2. Индивидуальный план профессионального развития педагога. Разработка индивидуальных планов профессионального роста, которые учитывают сильные стороны педагогов, их интересы и цели.

3. Обучающие программы и курсы. Организация курсов, семинаров и тренингов по актуальным темам и направлениям в дополнительном образовании. Это могут быть как традиционные форматы, так и онлайн-обучение.

4. Наставничество. Введение системы наставничества, где более опытные коллеги помогают в освоении новых методов работы, делятся опытом и помогают справляться с профессиональными вызовами.

5. Профессиональное сообщество. Создание площадки для обсуждения лучших практик, обмена опытом среди педагогов дополнительного образования через сетевые сообщества, мастер-классы и конференции.

6. Оценка и рефлексия. Проведение регулярной оценки результатов профессионального роста педагогов и организация пространства для рефлексии, где они могут анализировать свои достижения и определять новые цели.

7. Поддержка и мотивация. Разработка программ поощрения и поддержки педагогов, которые активно занимаются своим профессиональным развитием, внедряют новые практики и показывают высокие результаты.

8. Взаимодействие с образовательными организациями и другими социальными партнерами. Сотрудничество с другими учебными заведениями, в том числе высшими учебными заведениями, для разработки совместных программ и курсов, что повысит качество подготовки педагогов.

Модель «Профи+» строится по принципу циклического процесса постоянного развития, где каждый компонент логически связан с последующим. Этот цикл можно представить следующим образом:

1. Диагностика является отправной точкой, определяющей направления дальнейшего развития.

2. На основе изобретений разрабатываются Индивидуальные образовательные маршруты, персонализирующие процесс обучения.

3. Для реализации этих маршрутов предоставляются обучающие программы и курсы.

4. Полученные знания и навыки закрепляются и развиваются через Наставничество и взаимодействие в Профессиональном сообществе.

5. Результаты обучения фиксируются и анализируются в процессе Оценки и рефлексии, который позволяет использовать новый образец и скорректировать ориентированные маршруты, завершая цикл.

6. На протяжении всего процесса сопровождение и мотивация педагогов, а также взаимодействие с образовательными организациями и другими руководителями для расширения возможностей обучения и обмена опытом.

1.2. Этапы реализации модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
Первый год реализации проекта (программы)						
1	01.09. 2024г.	01.10. 2024г.	1.Разработка и внедрение системы управления реализацией образовательного проекта. 2.Проведение совещания с творческой группой педагогических работников по реализации инновационного процесса в Учреждении. 3.Разработка мероприятия программы «Профи+» в рамках трех треков •Трек «Образовательные тренды». •Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования». •Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования».	Подготовка плана («дорожной карты») реализации проекта.	Административное сопровождение разработки положения, приказов. Техническая помощь в размещении документации по РИП на официальном сайте Учреждения.	Нормативно-правовая база реализации проекта: - 1. Приказ о реализации инновационного процесса. 2. Приказ о создании творческой группы педагогов для реализации инновационного процесса.
2	01.10. 2024г.	01.12. 2024г.	Разработка электронной системы оценочных материалов для проведения педагогом	Применение валидных и надежных методик диагностики профессиональных	Психологическое и техническое сопровождение процесса разработки электронной	Разработанная электронная система оценочных материалов для проведения педагогом

			самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений	затруднений педагогов до начала реализации проекта.	диагностики.	самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений.
3	01.01. 2025г.	01.06. 2025г.	Изучение теоретических подходов, существующих практик к сопровождению непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования.	Изучение научно-педагогической литературы по теме проекта. Аналитический обзор практик профессионального роста педагогов дополнительного образования с целью разработки модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»	Организационно-педагогические ресурсы образовательной организации.	Разработанная Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+».
Итоговый продукт за первый год реализации проекта (программы) (техническое задание)			2024-2025 учебный год – Модель непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+».			
Второй год реализации проекта (программы)						
1	01.09. 2025г.	01.10. 2025г.	Входная диагностика участников проекта.	Проведение самопроверки предметных, методических психолого-педагогических затруднений через электронную систему оценочных материалов начала	Психологическое и техническое сопровождение процесса самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений	Аналитическая справка по результатам входной диагностик.

				реализации программы «Профи+»	педагогов.	
2	01.10. 2025г.	01.06. 2026г.	Практическая реализация Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+». Реализация программы «Профи+» по трем трекам: •Трек «Образовательные тренды». •Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования». •Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования».	Проведение профильных и общих методических объединений, семинаров-практикумов, тренингов, кейсов, содержащих различные варианты решения профессиональных педагогических задач в дополнительном образовании. Поддержка и стимулирование профессионального роста педагогов через организацию конкурсов, публичных защит и презентаций результатов своей педагогической работы.	Административное сопровождение проекта, организационно-методическая работа кураторов треков, а также группы проекта с целью проведения основных мероприятий	Методические рекомендации «Непрерывный профессиональный рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+».
3	01.09. 2025г.	01.06. 2026г.	Психологическое сопровождение реализации проекта.	Проведение индивидуальных консультаций, тренингов, бесед с педагогами в целях оказания	Психологическое сопровождение процесса реализации программы «Профи+»	Аналитическая справка о психологическом состоянии педагогов в ходе реализации проекта.

				психологической помощи по вопросам профессионального и личностного роста.		
Итоговый продукт за второй год реализации проекта (программы)			2025-2026 учебный год - Методические рекомендации «Непрерывный профессиональный рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+».			
Третий год реализации проекта (программы)						
1	01.09.2026г.	01.11.2026г.	Итоговая диагностика участников проекта.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в проекте.	Психологическое сопровождение процесса диагностики.	Аналитическая справка о личной удовлетворенности участием в проекте.
2	01.09.2026г.	01.06.2027г.	Мониторинг качества и результативности реализации проекта.	Проведение мониторинга качества реализации проекта. Оформление итоговой, отчетной документации по результатам реализации проекта.	Административное сопровождение проведения мониторинга, помощь кураторов треков.	Аналитический отчет по результатам проекта.
3	01.09.2026г.	01.06.2027г.	Транслирование опыта реализации проекта на конференциях, семинарах различного уровня	Разработка и распространение методических материалов, пособий и рекомендаций для педагогов дополнительного образования для оптимизации и улучшения их работы. Публикация результатов проекта, лучших	Выступления администрации, кураторов и основных исполнителей по представлению опыта реализации проекта.	Методические материалы проекта, публикации, пособия и рекомендации для педагогов дополнительного образования для оптимизации и улучшения их работы.

				кейсов, методическ их разработок на сайтах образовател ьной организации и организаций -партнеров.		
Итоговый продукт за третий год реализации проекта (программы) (техническое задание)			2026-2027 учебный год – Монография «Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+».			

2. Реализация основных треков программы «Профи+»

2.1. Трек «Образовательные тренды»

Этот трек посвящен актуальным изменениям в сфере дополнительного образования, направленным на повышение качества и эффективности педагогической деятельности. В ходе реализации данного трека мы решаем несколько задач, способствующих профессиональному развитию педагогов центра: выявление потребностей и профессиональных дефицитов педагогических работников; реализация системы обучающих программ и курсов при активном взаимодействии с социальными партнерами.

2.1.1. Диагностика потребностей

Определение актуальных требований педагогов к повышению квалификации напрямую связано с существующими и перспективными образовательными тенденциями. Результаты позволяют понять, какие именно направления развития педагогики необходимы, в первую очередь, для соответствия современным вызовам.

Нами подобран диагностический инструментарий «Методики диагностики особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений педагога» (Приложение 1).

Система диагностики педагогов включает в себя несколько ключевых этапов и инструментов, среди которых анкетирование и тестирование играет важную роль.

Цель:

- Определить области, в которых педагоги испытывают трудности, чтобы предоставить им необходимую поддержку.
- Понять, какие факторы (методические, организационные, психологические, технические и т.д.) вызывают затруднения.
- Разработать целевые программы повышения квалификации, методическую помощь, индивидуальные консультации и другие формы поддержки.

- Отслеживать динамику профессионального развития педагогов и эффективность принимаемых мер.

При составлении анкеты и подборе тестирования важно охватить различные аспекты профессиональной деятельности педагога. Вот некоторые из них:

1. Методическая компетентность:

- Трудности в разработке учебных программ, постановке целей, отборе содержания.
- Трудности в применении современных образовательных технологий (проектное обучение, проблемное обучение, игровые технологии, дистанционное обучение и др.).
- Сложности в создании рабочих листов, презентаций, интерактивных заданий.
- Трудности в разработке и применении различных форм контроля и оценки знаний обучающихся (формирующее оценивание, диагностические работы, портфолио).

2. Предметная компетентность:

- Трудности в следовании за последними научными открытиями и тенденциями в своей предметной области.
- Сложности в интегрировании знаний из разных предметных областей.

3. Коммуникативная компетентность:

- Трудности в установлении контакта, мотивации, работе с разными учебными стилями.
- Сложности в проведении родительских собраний, индивидуальных бесед, разрешении конфликтных ситуаций.
- Трудности в командной работе, обмене опытом, участии в методических объединениях.

4. Организационно-управленческая компетентность:

- Сложности с отчетностью, планированием, ведением электронных журналов.

- Трудности в использовании образовательных платформ, электронных дневников, цифровых ресурсов.

5. Психологическая компетентность:

- Трудности в преодолении профессионального выгорания, поддержании эмоционального равновесия.
- Сложности в планировании своей деятельности, постановке личных профессиональных целей.
- Трудности в принятии новых образовательных стандартов, учебных программ, требований.

6. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ):

- Трудности в поиске, выборе и использовании онлайн-ресурсов.
- Сложности в организации и проведении занятий в онлайн-формате.
- Трудности в работе с интерактивными досками, проекторами, планшетами.

Методы проведения тестирования и анкетирования:

- **Бумажные анкеты** - традиционный, но может быть менее удобен для обработки.
- **Онлайн-анкетирование** - использование специализированных платформ. Обеспечивает удобство заполнения и автоматическую обработку данных.
- **Интервью (индивидуальное или групповое)** - более глубокое погружение, но требует больше времени.

Анализ результатов:

- **Количественный анализ** - подсчет средних баллов по каждому направлению, выявление наиболее проблемных областей.
- **Качественный анализ** - анализ ответов на открытые вопросы, выявление типичных затруднений и предложений.
- **Сравнительный анализ** - сравнение результатов по разным группам педагогов (например, по стажу работы, предмету).

2.1.2. Обучающие программы и курсы

Это основной инструмент для реализации обучения трендов. Именно через тематические методические объединения, курсы, семинары и тренинги происходит трансляция новых знаний, методик и подходов, которые учитывают актуальные образовательные тенденции. Нами разработаны методические материалы для серии тренингов, мастер-классов, практикумов, ориентированных на темы, особенно важные для сферы дополнительного образования:

1. Семинар-практикум «Воспитательный компонент в деятельности педагога дополнительного образования» (Приложение 2)
2. Семинар-практикум «Развитие компетенции «4К» у обучающихся в системе дополнительного образования» (Приложение 3)
3. Семинар-практикум «Система дополнительного образования как сфера свободного самоопределения личности» (Приложение 4)
4. Тренинг «Подготовка к публичным выступлениям» (Приложение 5)
5. Мастер-класс «План и конспект современного учебного занятия» (Приложение 6)
6. Мастер-класс «Методические рекомендации по организации и проведению мастер-класса» (Приложение 7)
7. Мастер-класс: «ИКТ-компетентность педагога» (Приложение 8)

Эти мероприятия призваны:

Сформировать у педагогов актуальные компетенции, навыки, необходимые для работы с новыми технологиями, методами преподавания, особенностями работы с разными возрастными группами.

Предложить практические инструменты, обучить педагогов конкретным методикам и приемам, которые можно сразу же применять в своей профессиональной деятельности.

Стимулировать профессиональный рост, создать условия для обмена опытом, обсуждения сложных вопросов и поиска эффективных решений.

Повысить мотивацию и вовлеченность, показать педагогам, как быть в тренде, как развиваться и оставаться востребованными в современном образовательном пространстве.

Данная серия мероприятий станет логичным продолжением диагностического этапа, позволяя максимально эффективно трансформировать выявленные потребности в реальные профессиональные достижения педагогов.

2.1.3. Взаимодействие с образовательными организациями и другими социальными партнерами

Сотрудничество с социальными партнерами является ключевым моментом для разработки и адаптации программ, отражающих новейшие образовательные тенденции. Это позволяет получить доступ к передовым методикам и исследованиям, интегрировать их в практику дополнительного образования.

Взаимодействие с образовательными организациями (школами, колледжами, ВУЗами) и другими социальными партнерами (Региональным модельным центром, общественными организациями, музеями, библиотеками и т.д.) является **неотъемлемой частью системы развития педагогов**. Это сотрудничество играет важную роль на всех этапах – от выявления потребностей до реализации программ обучения и оценки их эффективности.

Методы и направления

1. Этап диагностики и определения потребностей:

- **Совместное проведение опросов и исследований**

Привлечение партнеров к разработке анкет и участию в них. Например, школы могут поделиться информацией о том, какие навыки у выпускников им не хватает, какие проблемы испытывают их ученики, что важно для дальнейшего обучения.

- **Анализ профессиональных стандартов и требований рынка**

Партнеры (РМЦ, ОГАУ «ИРО») предоставляют актуальную информацию о требованиях к специалистам, помогая нам выявлять проблемы в компетенциях педагогов дополнительного образования.

- **Организация круглых столов и конференций**

Совместное обсуждение актуальных проблем и перспективных направлений развития с представителями различных организаций. Это помогает сформировать видение будущих образовательных трендов.

2. Этап разработки и адаптации программ обучения (тренинги, мастер-классы, курсы):

- **Привлечение экспертов-практиков**

Социальные партнеры выступают в качестве экспертов, лекторов и ведущих мастер-классов. Они делятся уникальным опытом, передовыми методиками.

- **Совместная разработка учебных модулей**

Образовательные организации и партнеры помогают адаптировать содержание тренингов и мастер-классов под специфику дополнительного образования, учитывая потребности учащихся и актуальные образовательные тенденции. Например, IT-компания может помочь в разработке модуля по основам программирования для детей, или музеев – по методикам интерактивной работы с экспозицией.

- **Предоставление площадок для обучения**

Школы, ВУЗы, технопарки и другие организации могут предоставлять свои аудитории, лаборатории, оборудование для проведения тренингов и мастер-классов, особенно для практической работы.

3. Этап трансляции знаний и поддержки внедрения:

- **Реализация совместных проектов**

Организация и проведение совместных мероприятий с участием педагогов, обучающихся и представителей партнеров (конференции, конкурсы, выставки, проектная деятельность). Это дает педагогам возможность опробовать новые подходы в реальных условиях.

- **Наставничество**

Представители партнеров могут выступать в роли наставников для педагогов, помогая им в разработке и внедрении новых образовательных программ или проектов.

Преимущества такого взаимодействия:

- **Релевантность программ.** Гарантия того, что содержание тренингов и мастер-классов соответствует актуальным требованиям и тенденциям.

- **Практическая направленность.** Получение педагогами реальных, применимых на практике знаний и навыков.

- **Доступ к передовым разработкам.** Интеграция новейших исследований, методик и технологий в сферу дополнительного образования.

- **Создание профессиональных сообществ.** Формирование устойчивых связей между педагогами, образовательными организациями и представителями различных сфер деятельности.

- **Повышение престижа дополнительного образования.** Демонстрация того, что дополнительное образование активно развивается и соответствует вызовам времени.

Таким образом, наше сотрудничество с образовательными организациями и социальными партнерами – это не просто формальное партнерство, а динамичный и взаимовыгодный процесс, который позволяет эффективно выявлять потребности, транслировать новые знания и обеспечивать их успешное внедрение в практику дополнительного образования.

2.2. Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования»

Этот трек направлен на всестороннее развитие **личностных качеств педагога**, которые являются фундаментом для успешной и гармоничной профессиональной деятельности, особенно в сфере дополнительного образования, где важны гибкость, индивидуальный подход и эмоциональное вовлечение. Мы стремимся создать условия, в которых каждый педагог сможет раскрыть свои сильные стороны, преодолеть внутренние барьеры и чувствовать себя уверенно в любых профессиональных ситуациях.

2.2.1. Индивидуальный план профессионального развития педагога

Индивидуальный план профессионального развития педагога – это краеугольный камень данного трека. Диагностика (анкетирование, тестирование) позволяет выявить уникальные стороны, сильные стороны и потенциальные зоны роста каждого педагога. На основе этих данных разрабатывается персонализированный путь развития. План учитывает:

- Личностные особенности педагога.
- Профессиональные цели и амбиции.
- Выявленные в ходе диагностики затруднения (в том числе, личностного характера).
- Сферы, где педагог хочет развиваться. (Приложение 9)

В рамках этого направления мы целенаправленно работаем над развитием ключевых компетенций, без которых сложно представить современного педагога.

Нами разработан комплекс рекомендаций по формированию:

Коммуникация

Педагог постоянно взаимодействует с самыми разными аудиториями: детьми (разного возраста и темперамента), родителями, коллегами, администрацией, социальными партнерами. Эффективная коммуникация — это основа построения доверительных отношений, понимания

потребностей, разрешения конфликтов и создания позитивной атмосферы. Без умения четко доносить информацию, активно слушать и понимать собеседника, педагог не сможет успешно донести свои знания, мотивировать воспитанников и сотрудничать с другими. (Приложение 10)

Целеполагание

Постановка целей — это первый шаг к осмысленному действию. Для педагога ДО это означает не только понимание того, чего он хочет достичь с группой детей (например, подготовить успешный проект, научить новому навыку), но и постановку личных профессиональных целей. Четко определенные цели помогают педагогу сфокусироваться, мобилизовать свои силы, выбрать правильные пути достижения и, в конечном итоге, оценить свой прогресс. Это важно для систематизации работы и повышения ее результативности. (Приложение 11)

Планирование

Успех в дополнительном образовании во многом зависит от хорошей организации. Планирование позволяет педагогу структурировать свою деятельность: подготовить занятия, распределить время, предусмотреть необходимые материалы и этапы работы. Это помогает избежать спешки, хаоса и непредвиденных ситуаций. Качественное планирование ведет к более глубокой проработке материала, эффективному использованию ресурсов и, как следствие, к достижению поставленных целей. (Приложение 12)

Саморегуляция

Работа педагога часто связана с эмоциональными нагрузками, высокой ответственностью и необходимостью быстро реагировать на меняющиеся обстоятельства. Саморегуляция — это способность управлять своим эмоциональным состоянием, мыслями и поведением. Она помогает педагогу сохранять спокойствие в сложных ситуациях (например, при работе с трудными детьми), избегать профессионального выгорания, принимать взвешенные решения и поддерживать позитивный настрой. Это

обеспечивает стабильность педагогического процесса и благополучие как самого педагога, так и его воспитанников. (Приложение 13)

2.2.2. Наставничество

Наставничество напрямую связано с развитием личностных способностей. Опытные педагоги, выступающие в роли наставников, передают не только знания, но и повышают свой опыт, ценность, помогают развить в себе уверенность, коммуникативные навыки и рефлексивность. Нами разработаны **Алгоритм составления Программы наставничества**, а также **Методические рекомендации по обучению наставника. Подготовка наставника к работе с наставляемым.**

Наставничество – это не просто передача знаний от опытного специалиста к начинающему (или к тому, кто стремится к росту). Это глубокий, межличностный процесс, в котором опытный, педагог-наставник выступает в роли проводника, модели и поддерживающего наставника. Его роль выходит далеко за рамки формального обучения, напрямую влияя на формирование и развитие ключевых личностных способностей подопечного. (Приложение 14)

Рассмотрим, как это происходит по конкретным направлениям:

1. Помогают развивать уверенность в себе.

Механизм действия:

- Наставник, как правило, видит потенциал подопечного и искренне верит в его возможности. Эта вера, транслируемая через слова поддержки, похвалу за успешно выполненные задачи и признание усилий, становится для начинающего педагога своего рода "зеркалом", отражающим его сильные стороны.
- Наставник не просто указывает на ошибки, но делает это деликатно, фокусируясь на поиске решений и путей улучшения. Такой подход снимает страх перед неудачей и помогает понять, что ошибки — это часть процесса обучения, а не повод для самобичевания.

- Наставник может поручать подопечному более сложные задачи, постепенно увеличивая уровень его самостоятельности. Успешное выполнение этих задач, под присмотром и с поддержкой наставника, напрямую способствует росту самооценки и уверенности в своих силах.

- Обсуждая сложные или новые ситуации, наставник дает ориентиры, которые делают неизведанное менее пугающим.

- Педагог начинает чувствовать себя более компетентным, снижается тревожность, повышается готовность брать на себя ответственность и пробовать новые подходы. (Приложение 15)

2. Улучшают коммуникативные навыки:

Механизм действия:

- Наставник сам является носителем высоких коммуникативных стандартов. Он демонстрирует, как строить диалог, как слушать и слышать, как задавать наводящие вопросы, как выражать свои мысли ясно и убедительно, как использовать невербальные сигналы.

- Наставник может разбирать с подопечным реальные случаи общения (с детьми, родителями, коллегами), анализируя, что было сделано эффективно, а что можно было сделать лучше.

- Наставник может научить техникам конструктивного разрешения конфликтов, помочь понять мотивы сторон, найти компромиссы. Он может выступить в роли медиатора или помочь подопечному самому найти решение.

- Наставник может дать подопечному обратную связь относительно его манеры общения, тона голоса, выбора слов, что помогает осознать свои «коммуникативные трудности».

- Педагог становится более ловким в общении, лучше понимает других, умеет строить конструктивный диалог, эффективнее работает с обратной связью и улаживает потенциальные конфликты.

3. Развивают рефлексивность:

Механизм действия:

- Наставник задает правильные вопросы, которые побуждают подопечного к глубокому анализу своих действий: «Почему так произошло?», «Что я мог(ла) сделать иначе?», «Чему я научился(лась) из этой ситуации?».

- Наставник, имея богатый опыт, может увидеть закономерности и причинно-следственные связи, которые подопечному не очевидны. Его наблюдения и вопросы помогают по-новому взглянуть на собственные поступки.

- Наставник помогает выявить не только успехи, но и те сферы, где требуется дальнейшее развитие, осознание собственных ограничений и поиск компенсаторных механизмов.

- Регулярное обсуждение опыта с наставником приучает подопечного самостоятельно анализировать свою деятельность, даже когда наставника нет рядом.

4. Формируют ценностные ориентиры:

Механизм действия:

- Наставник демонстрирует не только профессиональные навыки, но и свои личностные качества и принципы в действии. Как он относится к своей работе, к детям, к коллегам, какие решения принимает в сложных этических ситуациях – все это становится уроком для подопечного.

- Наставник может инициировать обсуждение этических дилемм, с которыми сталкивается педагог, помогая сформировать собственную позицию по важным вопросам (например, конфиденциальность, справедливость, уважение к личности ребенка).

- Опытный наставник часто обладает глубоким пониманием сути педагогической профессии, ее ценности и значения. Он может передать это видение, вдохновив подопечного и формируя его профессиональную идентичность.

- Наставник подчеркивает, насколько важна ответственность за доверенных детей, за качество предоставляемого образования, за собственное профессиональное и личностное развитие.

Таким образом, наставничество создает уникальную среду для глубокого личностного роста педагога, позволяя ему не только приобрести новые навыки, но и обрести уверенность, стать более осознанным, эффективным и ценностно-ориентированным специалистом.

2.2.3. Оценка и рефлексия

Оценка и саморефлексия – важнейшие элементы личностного роста. Этот компонент позволяет педагогам анализировать свои успехи и неудачи, осознавать свои личностные достижения и определять новые цели для себя.

Нами разработаны Карта профессиональных компетенций педагога дополнительного образования и варианты Чек-листа готовности педагога дополнительного образования к проведению занятия.

Карта профессиональных компетенций педагога дополнительного образования – это структурированный документ, который определяет совокупность знаний, умений, навыков, личностных качеств и ценностей, необходимых педагогу для успешного выполнения профессиональных задач в сфере дополнительного образования. Она является своего рода путеводителем и измерительным инструментом для профессионального развития. (Приложение 16)

Карта, как правило, включает в себя следующие основные разделы:

1. Общие педагогические компетенции:

Теоретические знания. Основы педагогики, психологии, возрастной физиологии, теории и методики дополнительного образования, специфики конкретного направления (например, робототехника, изобразительное искусство, туризм).

Практические умения. Планирование образовательной деятельности, организация учебного процесса, диагностика уровня знаний и навыков

обучающихся, коррекция образовательного процесса, создание развивающей среды.

2. Специфические компетенции по направлению деятельности:

Предметные знания. Глубокое понимание основ конкретной образовательной области, новейших достижений и тенденций в данной сфере.

Методические умения. Владение специфическими методами и приемами обучения, характерными для данного направления, использование соответствующего оборудования и материалов.

Практический опыт: Наличие собственного опыта в выбранной области, возможность продемонстрировать его обучающимся.

3. Социально-коммуникативные компетенции:

Взаимодействие с обучающимися. Умение устанавливать контакт, мотивировать, управлять групповой динамикой, создавать позитивную атмосферу, учитывать индивидуальные особенности.

Взаимодействие с родителями: Умение информировать о прогрессе ребенка, выстраивать партнерские отношения, консультировать по вопросам развития.

Взаимодействие с коллегами. Умение работать в команде, обмениваться опытом, участвовать в методических объединениях.

Публичные выступления. Умение презентовать результаты деятельности, выступать на конференциях, семинарах.

4. Информационно-цифровые компетенции:

Использование ИКТ. Владение компьютерными программами, онлайн-платформами, образовательными ресурсами, цифровыми инструментами для создания контента.

Информационная грамотность. Умение искать, анализировать, критически оценивать информацию, соблюдать авторские права.

5. Личностные компетенции:

Профессиональная этика. Соблюдение норм и правил профессионального поведения.

Ответственность и самостоятельность. Способность принимать решения, выполнять задачи качественно и в срок.

Креативность и инициативность. Способность генерировать новые идеи, предлагать нестандартные решения.

Стрессоустойчивость. Способность эффективно работать в условиях эмоционального напряжения.

Рефлексивность. Способность анализировать собственную деятельность, делать выводы и корректировать ее.

Гибкость и адаптивность. Способность быстро приспосабливаться к меняющимся условиям.

6. Организационно-управленческие компетенции:

Планирование и организация. Умение ставить цели, разрабатывать планы, распределять ресурсы.

Контроль и оценка. Умение отслеживать результаты, анализировать их, принимать управленческие решения.

Формирование команды: (актуально для руководителей объединений, методистов).

Чек-лист готовности педагога дополнительного образования к проведению занятия – это структурированный инструмент, представляющий собой перечень конкретных критериев и вопросов, по которым педагог может оценить свою степень подготовленности к запланированному занятию. Он помогает систематизировать процесс подготовки, убедиться в наличии всех необходимых ресурсов и проработке ключевых аспектов занятия.

Структура Чек-листа (возможные компоненты):

- 1. Подготовка к занятию.**
- 2. Организация взаимодействия.**
- 3. Инновационные подходы.**

4. Личная готовность.

Чек-лист, несмотря на свою кажущуюся простоту, является мощным инструментом, играющим критическую роль в обеспечении качества образовательного процесса в дополнительном образовании. Его важность обусловлена следующими факторами:

Систематизация и полнота подготовки.

Повышение качества проведения занятия.

Развитие рефлексивности и самоанализа.

Уверенность педагога.

Снижение уровня стресса.

Развитие профессиональных компетенций.

Основа для обратной связи и наставничества.

2.3. Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования»

Данный трек посвящен функциональной грамотности, а это означает, что его главная цель – не просто научить педагогов пользоваться инструментами, а сформировать у них способность применять эти инструменты для решения реальных образовательных задач, развивая при этом функциональную грамотность у обучающихся.

Трек призван развивать у педагогов дополнительного образования компетенции, которые позволяют:

1. Осваивать и применять новые технологии как инструменты для решения образовательных задач.
2. Формировать у обучающихся навыки, необходимые для успешной адаптации и функционирования в современном мире, который становится все более цифровым и информационно насыщенным.
3. Создавать образовательную среду, которая стимулирует развитие критического мышления, умения работать с информацией, решать проблемы и эффективно коммуницировать.

Для чего нужен трек в этом контексте:

• Цифровая грамотность как компонент функциональной грамотности. Современная функциональная грамотность немыслима без владения цифровыми инструментами, умения находить, анализировать, оценивать и использовать информацию из цифровых источников, а также безопасно и этично взаимодействовать в онлайн-среде.

• Развитие критического мышления. Технологии могут быть как источником недостоверной информации, так и инструментом для ее проверки. Педагоги, владеющие ИКТ, могут научить обучающихся отличать факты от мнений, распознавать фейковые новости.

• Решение проблем. Современные технологии предоставляют широкий спектр инструментов для решения сложных проблем – от моделирования до совместной работы над проектами. Педагоги могут использовать эти

инструменты для развития у обучающихся навыков системного подхода к решению задач.

- **Эффективная коммуникация.** Цифровые инструменты открывают новые возможности для общения, сотрудничества и обмена идеями. Педагоги могут научить обучающихся эффективно презентовать свои мысли, вести дискуссии, работать в команде в онлайн-формате.

- **Креативность и инновации.** Технологии расширяют возможности для творческого самовыражения и создания нового. Педагоги могут использовать их для стимулирования креативности обучающихся, развития навыков дизайна, программирования, мультимедийного творчества.

2.3.1. Обучающие программы и курсы: функциональная грамотность в дополнительном образовании

В рамках этого направления мы учим педагогов использовать эти инструменты формирования функциональной грамотности для достижения конкретных педагогических целей. Это развивает навыки решения проблем – они учатся выбирать наиболее подходящий инструмент для той или иной задачи.

Педагоги знакомятся с подходами, которые позволяют эффективно обучать и детей, и взрослых работе с технологиями. Это развивает их педагогическую грамотность в условиях цифровой среды.

Нами разработана серия мастер-класс по формированию различных направлений функциональной грамотности:

- **Формирование социальной функциональной грамотности через изобразительное искусство** (Приложение 17)

- **Функциональная грамотность: учимся решать реальные задачи с помощью роботов** (Приложение 18)

- **Функциональная грамотность в контексте ЗОЖ и фитнеса** (Приложение 19)

- **Роль медиаграмотности в общей функциональной грамотности** (Приложение 20)

•Инструменты формирования функциональной грамотности обучающихся в дополнительном образовании: методический аспект (Приложение 21)

2.3.2. Профессиональное сообщество

Создание профессиональных сообществ играет ключевую роль в обмене опытом по внедрению современных технологий. Педагоги могут делиться успешными кейсами с использованием цифровых инструментов, получать поддержку в решении технических проблем, совместно использовать новые возможности технологий.

Профессиональное сообщество – это группа людей, объединенных общей профессией, интересами и целями, в данном контексте – педагогов, работающих с современными технологиями. Оно служит платформой для **обмена опытом, взаимопомощи и коллективного развития.**

Ключевые аспекты профессионального сообщества:

1. Обмен успешными кейсами:

Педагоги делятся своим опытом успешного внедрения цифровых инструментов в учебный процесс. Это могут быть презентации, статьи, мастер-классы, вебинары, форумы, где описываются конкретные сценарии использования технологий, достигнутые результаты, преодоленные трудности и выводы.

Примеры успешного использования технологий расширяют горизонты и побуждают к поиску новых, инновационных подходов.

2. Поддержка в решении технических проблем:

Создаются каналы для оперативного получения помощи при возникновении технических сложностей. Это могут быть группы в мессенджерах, специализированные форумы, выделенные линии поддержки внутри сообщества. Педагоги описывают проблему, а другие участники предлагают решения, делятся инструкциями, показывают на примерах.

3. Совместное исследование новых возможностей технологий:

Участники сообщества объединяются для тестирования новых цифровых платформ, приложений, инструментов. Они могут проводить совместные эксперименты, обсуждать функционал, выявлять потенциал для педагогического применения.

Методы и механизмы создания и функционирования профессиональных сообществ:

- **Онлайн-платформы.** Форумы, социальные сети (специализированные группы), образовательные платформы с функциями сообществ, чаты в мессенджерах.

- **Офлайн-мероприятия.** Конференции, круглые столы, семинары, мастер-классы, воркшопы.

- **Регулярные встречи.** Организация регулярных онлайн или офлайн встреч для обсуждения актуальных тем, обмена новостями, планирования совместных проектов.

- **Создание базы знаний.** Формирование общего репозитория материалов, инструкций, лучших практик, видеоуроков.

- **Система наставничества.** Более опытные участники помогают новичкам осваивать технологии и участвовать в жизни сообщества.

- **Регулярная рассылка новостей.** Информирование участников о новых технологиях, мероприятиях, интересных кейсах.

2.3.3. Поддержка и мотивация

Внедрение новых технологий часто от педагогов требует дополнительных шагов и преобразований. Программы и мотивация поддержки помогают стимулировать их освоение и практическое применение цифровых инноваций, стимулировать успешные отрасли производства.

Нами была разработана Программа психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов «Путь к успеху», которая объединяет в себе и формат профессионального сообщества в

Учреждении и мероприятия, направленные на психологическое сопровождение молодого педагога.

Программа включает в себя 6 тренинговых занятий по следующим темам:

Занятие 1. Тренинг эффективного взаимодействия.

Занятие 2. Вербальные и невербальные средства общения в педагогической практике.

Занятие 3. «Конфликты в педагогической практике».

Занятие 4. «Стресс-менеджмент».

Занятие 5. «Способы преодоления тревоги».

Занятие 6. «Навыки самопрезентации». (Приложение 22)

Поддержка и мотивация – это комплекс мер, направленных на стимулирование педагогов к освоению, внедрению и активному использованию цифровых инноваций. Внедрение новых технологий требует значительных усилий, времени и готовности к изменениям, поэтому без должной поддержки и мотивации этот процесс может столкнуться с сопротивлением.

В продолжение темы поддержки и мотивации, важно выделить **психологическое сопровождение** как неотъемлемый компонент, направленный на учет эмоциональных и когнитивных аспектов, связанных с внедрением новых технологий. Педагогам, как и любым людям, свойственны различные эмоциональные реакции на изменения, и их грамотное сопровождение становится залогом успешной адаптации.

Психологическое сопровождение:

- **Работа психолога в учебном заведении.** Введение штатной единицы психолога, который специализируется на поддержке педагогов в период цифровой трансформации.

- **Тренинги для руководителей.** Обучение руководителей основам психологической поддержки, умению создавать мотивирующую и благоприятную атмосферу.

- **Включение психологических аспектов в программы повышения квалификации.** Обучение педагогов навыкам саморегуляции, управления стрессом, работе с сомнениями.

- **Создание групп поддержки.** Неформальные встречи педагогов для обмена не только профессиональным, но и эмоциональным опытом.

3. Организационно-методическое сопровождение программы «Профи+»

Успешная реализация программы «Профи+» зависит не только от содержания треков и оперативности педагогов, но и от грамотности организационно-методического сопровождения. В этом разделе описаны ключевые элементы поддержки, которые обеспечивают эффективное функционирование моделей и устойчивое развитие профессионального роста педагогических работников.

3.1. Роль администрации и методической службы в поддержке программы

Администрация и методическая служба учреждения играют центральную роль в обеспечении системной поддержки программы «Профи+».

В их задачи входит:

- Стратегическое планирование и ресурсное обеспечение программы «Профи+».
- Выделение необходимых временных, материальных и кадровых ресурсов для реализации программы.
- Создание благоприятной организационной культуры, способствующей профессиональному развитию.
- Мотивация и стимулирование педагогов.
- Четкое информирование педагогов о целях, задачах и преимуществах программ.
- Создание системы поощрений и признания заслуг педагогов, активно участвующих в программах.
- Поддержка инициатив педагогов, направленных на развитие и внедрение новых практик.

Координация и контроль:

- Разработка и утверждение плана реализации программы, определение ответственных лиц.

- Регулярный мониторинг хода реализации программы, анализ промежуточных результатов.

- Обеспечение обратной связи с педагогами, оперативное решение возникающих проблем.

Методическое обеспечение:

- Разработка методических материалов, рекомендаций, которые входят в состав программы.

- Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогов.

- Консультирование педагогов по вопросам применения новых методик и технологий.

- Анализ и обобщение передового педагогического опыта, полученного в реализации программы.

- Создание и обеспечение условий для самообразования и профессионального роста.

3.2. Формы и методы повышения квалификации педагогических работников в рамках программы

Для эффективного освоения педагогических компетенций, встроенных в программу «Профи+», используются комплексы форм и методы повышения квалификации:

Семинары и вебинары:

Теоретическое знакомство с концепциями, трендами, технологиями. Презентация методических разработок. Обсуждение актуальных вопросов.

Примеры тем: «Современные педагогические технологии», «Основы проектного управления в дополнительном образовании», «Инструменты развития критического мышления у обучающихся».

Мастер-классы:

Демонстрация практического применения определенных методов, технологий, инструментов. Отработка навыков под руководством опытного

наставника.

Примеры тем: «Создание интерактивных занятий», «Техники эффективного общения с родителями», «Разработка сценария образовательного квеста».

Тренинги:

Развитие практических навыков через активное взаимодействие, ролевые игры, рисование. Фокус на личностном росте и приближении поведенческих моделей.

Примеры тем: «Тренинг целеполагания», «Тренинг управления конфликтами», «Тренинг креативного мышления».

Курсы повышения квалификации (краткосрочные и долгосрочные):

Системное освоение глубоких знаний и практических навыков в постепенном развитии (например, «Цифровая трансформация в дополнительном образовании», «Проектная деятельность в ДО: от концепции до реализации»).

Круглые столы, научно-педагогические конференции:

Обмен опытом, обсуждение сложных педагогических ситуаций, выработка коллективных решений, умение решать сложные педагогические задачи.

Самообразование и саморазвитие: Индивидуальное освоение новых знаний и навыков через чтение литературы, просмотр обучающего видео, прохождение онлайн-курсов.

Поддержка: Предоставление доступа к электронным библиотекам, рекомендации актуальных онлайн-платформ, сохранение сформированных маршруты.

3.3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов, целевыми индикаторами и показателями, с помощью которых возможно

оценить эффективность инновационного проекта, можно считать эмпирические методы анализа (диагностика, контроль, наблюдение, анкетирование, интервьюирование, самообследование), позволяющие интерпретировать достоверность результатов.

Данные средства контроля призваны выполнять всесторонний анализ деятельности образовательной организации в режиме инноваций и разработку рекомендаций по дальнейшему развитию проекта.

К индикаторам контроля реализации инновационного образовательного проекта можно отнести правовое обеспечение инновационной деятельности; стратегическое планирование результатов (текущих, промежуточных, итоговых); мониторинг успешности; согласование планов и программ инновационной деятельности; кадровую политику; мотивационные условия; информационные данные о текущих результатах инновационной деятельности.

Целевые индикаторы контроля и обеспечения достоверности:

1. Критерий «Полнота разработанных нормативных правовых документов по проблеме инновационной деятельности»

Индикаторы:

- Наличие нормативно-правовой базы по проблеме инновационной деятельности: приказы, положения, локальные акты.

- Унифицированность разработанных нормативно-правовых документов (возможность их использования в других образовательных организациях города и области).

2. Критерий «Степень разработанности учебно-методического и научно-методического обеспечения инновационной деятельности в образовательной организации».

Индикаторы:

- Наличие учебно-методических материалов, разработанных и/или апробированных в ходе инновационной деятельности: образовательные программы, банк, апробированных в рамках инновационной деятельности

активных методов обучения, современные образовательные технологии, современные воспитательные технологии.

- Наличие разработанных в результате инновационной деятельности научно-методических материалов: методические пособия, методические рекомендации по внедрению результатов инновационной деятельности.

- Наличие диагностического инструментария оценки педагогической компетентности.

- Наличие системы мониторинга, оценивающего различные аспекты образовательного процесса в условиях инновационной деятельности.

3. Критерий. Влияние изменений, полученных в результате инновационной деятельности, на профессиональный рост педагогов дополнительного образования.

Индикаторы:

- Повышение уровня квалификации педагогов дополнительного образования.

- Повышение профессиональной активности педагогов дополнительного образования: участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в семинарах, участие в конференциях различного уровня.

4. Критерий. Информационное сопровождение инновационной деятельности.

Индикаторы:

- Наличие публикаций по теме инновационной деятельности в научно-методических изданиях, СМИ.

- Отражение результатов инновационной деятельности на сайте образовательной организации.

5. Критерий. Социальная значимость инновационной деятельности.

Индикаторы:

- Удовлетворенность субъектов образовательного процесса качеством образования в условиях инновационной деятельности.

- Внедрение Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» или ее отдельных элементов в образовательные организации города Ульяновска и Ульяновской области.

Приложение 1

Методики диагностики особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений педагога

1. Анкета для педагогов «Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка МС	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспекта занятия.		
Определение цели и задач занятия.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии.		
Использование различных форм организации деятельности обучающихся.		
Обращение к субъектному опыту обучающихся.		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов учебной работы.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия.		
Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого обучающегося в работу.		

Проведение внеклассных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация обучающихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности обучающихся.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

2. Анкета для молодых педагогов

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;

- 4 - скорее соответствует, чем нет;

- 3 - и да, и нет;

- 2 - скорее нет;

- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.

3. Методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли)

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы опросника. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк.

1. Бывает ли у вас так, что вы настолько взволнованы какими-то мыслями, что не можете усидеть на одном месте?
2. Вас когда-нибудь тревожила «бесполезная мысль», которая всё время вертелась в голове?
3. Быстро ли вас можно переубедить в чём-либо?
4. Считаете ли вы, что на ваше слово можно положиться?
5. Можете ли вы забыть обо всех делах и пойти повеселиться в хорошей компании?
6. Бывает ли у вас часто так, что вы приняли решение слишком поздно?
7. Считаете ли вы свою работу как нечто само собой разумеющееся?
8. Любите ли вы работу, требующую значительной сосредоточенности, внимания?
9. Любите ли вы вести разговоры о вашем прошлом?

10. Трудно ли вам забыть о ваших делах даже на оживлённой вечеринке?
11. Преследуют ли вас иногда мысли и образы так, что вы не можете спать?
12. Когда вы заняты своей основной работой, то интересуетесь ли в то же время и работой своих товарищей?
13. Часто ли бывают случаи, когда вам необходимо остаться одному?
14. Считаете ли вы себя счастливым человеком?
15. Смущаетесь ли вы в присутствии лиц другого пола?
16. Тревожит ли вас чувство вины?
17. Вы опаздывали когда-нибудь на занятия или свидание?
18. Трудно ли вам переключиться с одного экзамена на другой?
19. Часто ли вы ощущаете своё одиночество?
20. Много ли времени вы проводите в воспоминаниях о лучших временах своего прошлого?
21. Предпочитаете ли вы оставаться незаметным на вечерах, в гостях?
22. Верно ли, что вас довольно трудно задеть?
23. Часто ли вы чувствуете неудовлетворённость?
24. Склонны ли вы довести до конца предыдущую работу, если вам предстоит другая, более интересная?
25. Бывает ли у вас такое ощущение, что ваша работа для вас – дело жизни и смерти.
26. Трудно ли вам отказаться от привычек, которые вам не по душе.
27. Любите ли вы размышлять о своём прошлом?
28. Считаете ли вы себя счастливым человеком, которому в жизни всё легко удаётся?
29. Легко ли вас задеть за живое по различным поводам?
30. Склонны ли вы к быстрым и решительным действиям.
31. Всегда ли вам думается после какого-либо поступка, что вам следовало сделать иначе?

32. Легко ли вы переходите от одного дела к другому?
33. Бывает ли у вас время от времени ощущение одиночества?
34. Работаете ли вы иногда так, будто от этого зависит ваша жизнь?
35. Можете ли вы быстро прервать начатое дело и тут же приступить к выполнению другого задания?

Обработка и интерпретация результатов

Для подсчёта полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает в соответствии с ключом количество баллов. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма». Для получения итогового значения необходимо с полученным значением произвести арифметические действия в соответствии с предложенной формулой. Полученное значение записать в графу «Итого».

Ключ

Тревожность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 1, 2, 4, 10, 16, 23, 25, 29, 31, 34 и за ответы «Нет» на вопросы 5, 7, 14, 15, 17, 22, 28. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 1 балл.

Ригидность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 18, 24, 26 и за ответы «Нет» на вопросы 3, 12, 32, 35. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Экстравертированность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 6, 8, 9, 13, 19, 20, 21, 27, 33 и за ответ «Нет» на вопрос 30. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Результаты диагностики

№ п/п	Название шкалы	Сумма	Формула	Итого
1.	Тревожность		Сумма x 60:14+20	
2.	Ригидность		Сумма x 60:14+20	
3.	Экстравертность		Сумма x 60:20+20	

4. Диагностика состояния агрессии

(Опросник А. Басса – А. Дарки)

Методика предназначена для диагностики агрессивных и враждебных реакций человека. Методика широко распространена в зарубежных исследованиях, в которых подтверждаются его высокие валидность и надёжность.

Агрессивное поведение рассматривается как противоположное адаптивному. Высокий уровень агрессивности личности влияет на социальное поведение, способствует проявлению соперничества, конфронтации в отношениях и конфликтов с окружающими людьми, препятствует успешности деятельности.

Агрессивные проявления можно разделить на два основных типа:

- мотивационная агрессия, или агрессия как самооценność;
- инструментальная агрессия как средство.

При этом подразумевают, что оба вида агрессии могут проявляться как под контролем сознания, так и вне его и сопряжены с эмоциональными переживаниями – гневом, враждебностью.

Практических психологов в большей степени должна интересовать мотивационная агрессия как прямое проявление реализации присущих личности деструктивных тенденций. Определив уровень таких деструктивных тенденций, можно с большей степенью вероятности прогнозировать возможность проявления открытой мотивационной агрессии.

Одной из подобных диагностических процедур и является опросник Басса– Дарки. Пользуясь данной методикой, необходимо помнить, что агрессивность как свойство личности и агрессия как акт поведения могут быть поняты в контексте психологического анализа мотивационно-потребностной сферы. Поэтому вопросником Басса – Дарки следует пользоваться в совокупности с другими методиками: личностными тестами (Кеттелл, Спилбергер), проективными методиками (Люшер).

Создавая свой опросник, дифференцирующий проявления агрессии и враждебности, А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

Физическая агрессия – использование физической силы против другого лица.

Косвенная – агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

Раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

Негативизм – оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

Обида – зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

Подозрительность – в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

Вербальная агрессия – выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

Чувство вины – выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести.

При составлении опросника использовались следующие принципы:

- вопрос может относиться только к одной форме агрессии.
- вопросы формулируются таким образом, чтобы в наибольшей степени ослабить влияние общественного одобрения ответа на вопрос.

Опросник состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет».

Тест

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.
2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю.

3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено.
6. Я не знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать.
8. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю несогласен с людьми.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверями.
19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
20. Если кто-то воображает себя начальником, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.

27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю всё, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали меня.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их «щёлкнули по носу».
34. Я никогда не бываю мрачен от злости.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.
42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверять "чужакам"».
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать, что я о нём думаю.
47. Я делаю много такого, о чём впоследствии жалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко работать.

52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.
56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал её.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь только со злости.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю её.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу.
64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.
67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не огорчаюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.
71. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
72. В последнее время я стал занудой.
73. В споре я часто повышаю голос.

74. Я стараюсь обычно скрывать своё плохое отношение к людям.

75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

Ключ к тесту

Ответы оцениваются по восьми шкалам следующим образом:

1. Физическая агрессия:

• «да» = 1, «нет» = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;

• «нет» = 1, «да» = 0: 9, 17, 41.

2. Косвенная агрессия:

• «да» = 1, «нет» = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;

• «нет» = 1, «да» = 0: 10, 26, 49.

3. Раздражение:

• «да» = 1, «нет» = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;

• «нет» = 1, «да» = 0: 11, 35, 69.

4. Негативизм:

• «да» = 1, «нет» = 0: 4, 12, 20, 23, 36;

5. Обида:

• «да» = 1, «нет» = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.

• «нет» = 1, «да» = 0: 44.

6. Подозрительность:

• «да» = 1, «нет» = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;

• «нет» = 1, «да» = 0: 65, 70.

7. Вербальная агрессия:

• «да» = 1, «нет» = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;

• «нет» = 1, «да» = 0: 39, 66, 74, 75.

8. Чувство вины:

• «да» = 1, «нет» = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67

Индекс враждебности включает в себя 5 и 6 шкалу, а индекс агрессивности (как прямой, так и мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7.

Враждебность = Обида + Подозрительность;

Агрессивность = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

Интерпретация результатов теста

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная 21 ± 4 , а враждебности – $6,5-7 \pm 3$.

5. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (далее описание шкал для учащихся)

Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линий, обозначающие собой шесть шкал: шкалу успешности, шкалу удовлетворенности собственными успехами, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкала оценки эмоционального состояния при посещении школы, шкала оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя — на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

Инструкция:

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1 шкала - успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «все успешнее меня»;
- 2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»;
- 3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не

понимаю, что меня ожидает в будущем»;

- 4 шкала - счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»;

- 5 шкала – твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;

- 6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя «я не хочу учиться хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий, и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка, 100 – верхняя точка шкалы. В соответствии с этим начисляются баллы.

6. Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит
2. Бывает, но изредка
3. Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

- Я не чувствую в себе уверенности.
- Из-за пустяков я краснею.
- Мой сон беспокоен.
- Я легко впадаю в уныние.
- Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их

предполагаю.

- Меня пугают трудности.
- Я люблю копаться в своих недостатках.
- Меня легко убедить.
- Я мнительный.
- Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние часто присуще -2 балла,
 - бывает, но изредка - 1 балл
 - совсем не бывает – 0 баллов
1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;
 2. 8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;
 3. 15-20 баллов – высокая тревожность [9].

Семинар-практикум «Воспитательный компонент в деятельности педагога дополнительного образования»

Вопросы воспитания на современном этапе развития образования являются одним из приоритетных направлений. Поэтому Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года определила одной из задач организацию «воспитательной деятельности на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей российского общества и государства, а также формирование у детей и молодежи общероссийской гражданской идентичности, патриотизма и гражданской ответственности».

Одним из направлений в решении этой задачи является включение воспитательного компонента в содержание дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, «направленного на формирование у детей и молодежи общероссийской гражданской идентичности, патриотизма, гражданской ответственности, чувства гордости за историю России, воспитания культуры межнационального общения».

При разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и рабочих программ воспитания необходимо учитывать положения Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года. Структура рабочей программы воспитания может включать мероприятия, направленные на реализацию воспитательных задач дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы различной направленности. Основные требования к структуре и содержанию рабочей программы воспитания обозначены и закреплены в локальных актах образовательной организации.

Формы проведения мероприятий с обучающимися воспитательного характера могут быть самые разнообразные: беседы, видеоуроки с просмотром видеоматериалов и обсуждением темы, встречи с интересными людьми, участие в акциях и проектах, экскурсии, игровая деятельность и

многое другое. Сегодня обучающиеся имеют возможность участия в конкурсах различного уровня (очных, заочных, дистанционных) на которых могут представлять свои творческие и проектно-исследовательские работы гражданской и патриотической направленности.

Очень важным моментом является включение воспитательного компонента в содержание дополнительной программы. Большие возможности для этого предоставляет использование проектно-исследовательской технологии или метода проектной деятельности, в рамках которого обучающиеся под руководством педагога дополнительного образования разрабатывают проекты и проводят учебные исследования гражданско-патриотической направленности, решают возникающие проблемы, используя свои знания и опыт, благодаря чему у них формируется собственная позиция, ответственность, понимание и уважительное отношение друг к другу. Это могут быть проекты по истории своей семьи («Моя родословная», «Великая Отечественная война в истории моей семьи» и др.), краеведению («Юбилейные даты», «История малой Родины» и др.), разработка экскурсионных маршрутов, истории России («Герои Отечества»).

Большая ответственность в реализации воспитательного компонента возложена на педагога дополнительного образования. Он сам должен быть примером для обучающихся и организатором интересных, познавательных мероприятий. Для повышения компетентности в вопросах воспитания на современном этапе развития образования педагог может повысить свои знания на курсах повышения квалификации, профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах, принимая участие в профессиональных педагогических сообществах, где обсуждаются вопросы воспитания.

Реализация воспитательного потенциала программы происходит в рамках следующих видов деятельности:

1. Познавательная деятельность - направлена на передачу

обучающимся социально значимых знаний, развивающих их любознательность, позволяющие привлечь их внимание к экономическим, политическим, экологическим, гуманитарным проблемам нашего общества, формирующие их гуманистическое мировоззрение и научную картину мира.

2. Художественное творчество - создаёт благоприятные условия для просоциальной самореализации обучающихся, направленные на раскрытие их творческих способностей, формирование чувства вкуса и умения ценить прекрасное, на воспитание ценностного отношения к культуре и их общее духовно-нравственное развитие.

3. Проблемно-ценностное общение направлено на развитие коммуникативных компетенций обучающихся, воспитание у них культуры общения, развитие умений слушать и слышать других, уважать чужое мнение и отстаивать своё собственное, терпимо относиться к разнообразию взглядов людей.

4. Краеведческая деятельность направлена на воспитание у обучающихся любви к своему краю, его истории, культуре, природе, на развитие самостоятельности и ответственности, формирование у них навыков самообслуживающего труда.

5. Спортивно-оздоровительная деятельность направлена на физическое развитие детей, развитие их ценностного отношения к своему здоровью, побуждение к здоровому образу жизни, воспитание силы воли, ответственности, формирование установок на защиту слабых.

6. Игровая деятельность, направленная на раскрытие творческого, умственного и физического потенциала обучающихся, развитие у них навыков конструктивного общения, умений работать в команде.

Формы, виды проводимых воспитательных мероприятий и методы воспитательной деятельности определяются педагогом-организатором, социальным педагогом или педагогом дополнительного образования в зависимости от направленности реализуемой основной дополнительной общеобразовательной программы, в соответствии с возрастными и

психофизиологическими особенностями обучающихся.

При выборе и разработке воспитательных мероприятий главным критерием для лица ответственного за разработку мероприятия, является соответствие тематики и направленности проводимого мероприятия целям и задачам воспитательной работы, основным направлениям и принципам воспитательной работы, учёт направленности основной дополнительной общеобразовательной программы, по которой организованы занятия обучающихся детей, их психофизиологических особенностей.

Решать проблемы социализации детей помогает непрерывная работа с родителями. Основными формами в данном направлении, на наш взгляд, являются:

1. Родительские собрания, способствующие созданию условий для формирования эффективной системы взаимодействия родителей с педагогами для создания благоприятных условий для сплочения детей в единый дружный коллектив, созданию в учреждении благоприятных условий для всестороннего развития творческой и духовно богатой личности.
2. Творческий отчёт в форме концертов, итоговых праздников для родителей, обеспечивающие положительную динамику развития творческой активной личности ребенка (с учетом возраста, индивидуальных потребностей и возможностей детей).
3. Открытые занятия и мастер-классы для родителей.
4. Индивидуальные консультации, беседы, общение с родителями – неотъемлемая часть работы педагогов учреждения.
5. Совместные досуговые неформальные мероприятия с участием педагога, обучающихся детского коллектива и их родителей (законных представителей).

Праздничные мероприятия, которые проводятся с участием родителей обучающихся, создают условия для сплочения детей и родителей посредством их совместного участия в творческой жизни. Такая работа на

наш взгляд способствует укреплению семейных отношений, пополнению рядов активных родителей, вовлечённых в жизнь организации и творчество детей.

Важной составляющей воспитательного процесса является положительный имидж педагога, творческого объединения и учреждения в целом. Так, педагоги учреждения, транслируя результаты деятельности через страницы в группах социальных сетей ВКонтакте формируют внешний имидж. Внутренний имидж составляют детали: внешний вид работников, их вежливость и доброжелательность, оформление холлов, учебных кабинетов, порядок в гардеробе, чистота и ухоженность лестничных пролётов.

Анализ осуществляемой деятельности показывает, что оптимизации системы воспитательной работы в учреждении дополнительного образования способствуют следующие умения педагогов:

- устанавливать доброжелательные, доверительные взаимоотношения с обучающимися и их родителями (законными представителями); строить взаимодействие с ними для достижения положительных результатов; мотивировать их к предстоящей деятельности;
- индивидуально воздействовать на детей;
- влиять на формирование отношений внутри детского коллектива, благоприятной среды жизнедеятельности его участников и общения;
- осуществлять социально-психологический анализ деятельности обучающихся в целях снижения срока их адаптации к обучению;
- применять в практике своей деятельности социально-психологические и психолого-педагогические технологии и методы влияния на детей;
- анализировать педагогические ситуации, выделять главное, существенное для отбора и структурирования содержания своих действий, формулировать воспитательные задачи;
- изучать, обобщать и внедрять передовой воспитательный опыт;

•изучать социально-психологические особенности обучающихся и учебной группы; анализировать качества, способствующие социальному творческому саморазвитию детей и сдерживающие его, составлять психолого- педагогическую характеристику каждого из обучающегося в отдельности и группы, объединения в целом;

•осуществлять перспективное планирование стратегических, тактических, оперативных задач воспитательной деятельности и способов их решения;

•предвидеть возможные результаты решения воспитательных задач в течение всего периода обучения ребенка;

•проектировать собственную педагогическую деятельность;

•отбирать и структурировать информацию воспитательного характера в свою образовательную программу;

•отбирать и композиционно структурировать содержание учебной и воспитательной информации на предстоящем занятии;

•проигрывать разные варианты решения воспитательных задач;

•отбирать формы организации, методы и средства воспитательной работы;

•конструировать новые технологии воспитания;

•организовывать групповую и индивидуальную работу обучающихся с учетом всех факторов;

•организовывать деловые игры, дискуссии, тренинги;

•управлять психическим состоянием детей в процессе общения;

•диагностировать и оценивать воспитанность обучающихся, осуществлять коррекцию их деятельности, поведения.

Для овладения этими умениями педагог дополнительного образования должен знать:

•закономерности и механизмы социального и профессионального становления личности в системе общественных отношений;

- соотношение социализации, воспитания и развития личности;
- сущность воспитания и его особенности, показатели и критерии воспитанности детей;
- закономерности и принципы воспитания, его основные направления и конкретное содержание, формы, методы и средства в современных условиях развития общества;
- сущность процесса обучения, воспитательный потенциал своей образовательной программы;
- основные законодательные документы, касающиеся системы образования и регламентирующие воспитательную деятельность, права и обязанности субъектов образовательного процесса;
- современные концепции и системы воспитания;
- организационную структуру и научно-методическое обеспечение воспитания в системе дополнительного образования;
- методики выявления лидеров, диагностики воспитанности детей;
- основы педагогической инноватики, моделирования воспитательных систем и условий их развития.

Семинар-практикум «Развитие компетенции «4К» у обучающихся в системе дополнительного образования»

Важным результатом современного дополнительного образования является не только получение знаний, но и развитие определенных компетенций, отвечающих за способность самостоятельно мыслить, решать творческие задачи, уметь кооперироваться с другими людьми, продуктивно общаться позволяющих быстро адаптироваться в изменяющемся мире.

В числе главных компетенций были выделены «4К» компетенции: критическое мышление, креативность, коммуникация и кооперация.

Критическое мышление - умение ориентироваться в потоках информации, видеть причинно-следственные связи, отсеивать ненужное и делать выводы.

Креативность — это способность обучающихся представить и разработать принципиально новые подходы к решению проблем, выражать идеи, применяя, синтезируя, видоизменяя знания. Креативность - вид мышления, которое ведет к инсайтам, новым подходам, свежим взглядам, в целом, это новый путь понимания и видения вещей.

Коммуникация - умение договариваться и налаживать контакты, слушать собеседника и доносить свою точку зрения.

Кооперация - взаимодействие и сотрудничество, умение работать в команде, умение определить общую цель и способы ее достижения, распределять роли.

В основе этих компетенций лежат воображение, генерирование идей, формулировка собственных идей и развитие чужих, оценка собственных предположений, принятие целей группы и оценка общего результата.

Если мы хотим помочь обучающимся развить необходимые компетенции – нужно так организовать образовательный процесс, чтобы занятие стало местом, где они смогут осваивать не только содержание программы, но и регулярно работать в команде.

В системе дополнительного образования для развития компетенций «4К» используются следующие формы: беседы, деловые и ролевые игры, упражнения на взаимодействия в группе, тренинги, творческие задания, проигрывание и разбор ситуаций, дискуссии, моделирование, проектирование, экспресс-тесты и опросы, КТД, форум-театр, социальный театр.

Формы проведения учебных занятий подбираются с учетом принципов, поставленной цели, задач программы и возраста обучающихся.

Деловые и ролевые игры учат обучающихся анализировать и оценивать человеческие взаимоотношения, способствуют расширению поведенческого диапазона детей, развитию их уверенности в себе, интеллектуальному росту.

Между практическими блоками можно организовать беседу и дискуссию. Выбор вопросов и тем осуществляется в зависимости от их перспективности и от содержания пройденного материала.

Защита творческих заданий проводится с целью развития коммуникативных умений и навыков (выступать, мыслить, отвечать быстро и аргументировано). Использоваться творческие задания должны обязательно (пусть и нечасто), т. к. они формируют навыки открытого общения и умения применять полученные знания в новой ситуации.

Проектирование и моделирование осуществляются с целью создания условий для выдвижения, развития и реализации обучающимися творческой идеи – как индивидуальной, так и групповой.

Целесообразно также проводить упражнения на взаимодействие в группе, тренинги, встречи со специалистами и интересными людьми.

Преимущество дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, развивающих компетенции «4К», состоит в том, что при обучении формируются не только базовые навыки коммуникации, но и способности к решению нестандартных задач, приобретение первоначального опыта управленческих компетенций в

повседневной жизни, умение слушать собеседника, вести переговоры, задавать аргументированные вопросы, отстаивать свою точку зрения, достаточными для использования их, как средства полноценной организации личного досуга.

Семинар-практикум «Система дополнительного образования как сфера свободного самоопределения личности»

Профориентация - неотъемлемая часть учебно-воспитательной работы, которая представляет собой систему мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения личности в соответствии с его индивидуальными особенностями и учётом потребностей рынка труда.

Система дополнительного образования детей предоставляет широкие возможности для профессионального определения ребенка, в числе которых:

- свободный выбор каждым ребёнком образовательной области;
- многообразие видов деятельности;
- лично - деятельностный характер образовательного процесса;
- лично - ориентированный подход в работе педагогов дополнительного образования.

Условием становления дополнительного образования как сферы свободного самоопределения личности является реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, удовлетворяющих различные по мотивам и содержанию образовательные потребности детей и их родителей. К числу ведущих видов потребностей следует отнести:

- Творческие потребности, обусловленные как желанием родителей развить индивидуальные способности детей, так и стремлением детей к самореализации в избранном виде деятельности;
- Познавательные потребности, определяемые стремлением к расширению объема знаний, в том числе и в области выходящих за рамки программы школьного образования;

Профориентационная работа педагога дополнительного

образования

Основная функция профориентации как социально-педагогической системы – формирование готовности обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей к профессиональному самоопределению в определенной сфере труда с учетом их интересов, склонностей, желаний, психофизических возможностей и потребностей рынка труда.

В процессе профориентационной работы с обучающимися, педагог дополнительного образования может использовать различные мероприятия профессиональной направленности. Рассмотрим некоторые из них.

Экскурсии профессиональной направленности

Экскурсии профориентационной направленности представляют собой форму организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение и анализ информации непосредственно в конкретных условиях профессиональной деятельности людей. Это могут быть экскурсии на предприятия и в учебные заведения. Посещение предприятий полезно и информативно, оно дает возможность увидеть структуру предприятий и виды деятельности на них. В результате экскурсий школьники могут на практике получить конкретные знания о работе различных специалистов и информацию о возможном месте работы. Важным условием является заблаговременный подбор и подготовка квалифицированных ведущих и экскурсоводов.

Профориентационные встречи со специалистами различных специальностей

Это направление деятельности предполагает общение обучающихся с представителями различных профессий, учебных заведений, предприятий. На такую встречу можно пригласить выпускников учреждения дополнительного образования, которые уже получили профессию и сделали успешную карьеру. Можно также попросить прийти родителей или других родственников учащихся, которые могут увлекательно рассказать о своей

профессии и карьерном росте. Интересно было бы организовать встречи с семейными трудовыми династиями. Важным условием является специальный отбор и психолого-педагогическая подготовка таких специалистов по профессии.

Работа с родителями по профориентационной тематике

Работа с родителями по профориентационной тематике может проходить в следующих формах:

1. Проведение родительских встреч (собраний, лекториев, круглых столов, клубов, дискуссий), на которых обсуждаются темы: “Что значит правильно выбрать профессию”, “Роль семьи в подготовке школьников к выбору профессии”, “Как мы можем помочь нашим детям найти свое профессиональное призвание”.

На родительских собраниях педагоги дополнительного образования информируют о детских объединениях, способствующих развитию интересов и склонностей детей, о наиболее востребованных профессиях и путях их получения, о днях открытых дверей, профориентационных службах, где можно пройти профдиагностику и получить консультацию специалиста по профориентации.

На родительских лекториях по вопросам профориентации проводить занятия могут психологи, преподаватели ВУЗов, специалисты центров занятости.

При организации диспутов и дискуссий по вопросам профессионального и личностного самоопределения, с приглашением учащихся и родителей, желательно обозначить конкретную проблему, связанную с профессиональным самоопределением, подготовить основных докладчиков (например, из числа учащихся, родителей, преподавателей вузов, колледжей, лицеев).

Профориентационные занятия «Знакомство с профессиями»

На занятиях «Знакомство с профессиями» обучающиеся узнают не только о возможных профессиях своего детского объединения, где они

обучаются, но и о других различных профессиях.

При проведении занятий могут использоваться такие методы работы как игры, беседы, круглые столы, дискуссии, тренинги, квесты, конкурсы, доклады обучающихся о профессиях и путях их получения, обсуждение профессиональных планов.

Профориентационные занятия призваны помочь школьникам в определении жизненных профессиональных планов, в прояснении временной перспективы будущего, способствовать развитию способности самому определять цели своей жизни, освоению практически полезных навыков планирования, соотнесения ближней и дальней перспектив, определения профессиональной пригодности к тем или иным видам деятельности.

Мастер-классы с представителями начальных и средних профессиональных учебных заведений

Обучающиеся получают возможность сориентироваться в мире образовательных и карьерных возможностей, получить советы из первых рук с учетом индивидуальных интересов, склонностей, возможностей и не только увидеть работу профессионалов, но и попробовать себя в ряде профессий

Волонтерская деятельность может актуализировать интерес к помогающим профессиям, а также проявить ряд навыков, необходимых для выполнения подобной работы. Здесь обучающиеся в команде развивают и демонстрируют свои навыки и умения, обнаруживая слабые и сильные стороны. Принимая участие в организации и проведении мероприятий и событий, оказывая социальную помощь, подросток получает полезный жизненный опыт, развивает коммуникативные, организационные и познавательные навыки, а также формирует умение воспринимать особенности своей личности. При выборе волонтерского направления следует учитывать профессиональные интересы школьников.

Организация проектной деятельности обучающихся в соответствии

с результатами и рекомендациями профориентационной диагностики с учетом выбранных обучающимися профессиональных направлений или профиля обучения.

Профессиональные кейсы — реальные задачи работодателя, при решении которых можно максимально приблизиться к пониманию специфики работы специалистов определенных направлений. При этом с их помощью можно понять, какие навыки в практической деятельности необходимы. Обычно эти наработки составляются с профессионалами или работодателями.

Профессиональные интенсивы могут содержаться в следующих форматах: смены, длительные, выездные, а также короткие образовательные программы продолжительностью одна-две недели. Школьники погружаются в вопрос выбора профессии, знакомятся сразу с несколькими направлениями, уточняют свой выбор. Данный формат предполагает групповую работу с тьютором и включает один-два часа индивидуальной работы с каждым участником интенсива;

Индивидуальная работа - консультативная деятельность, направленная на построение персональной профессиональной и образовательной траектории школьника. Такое взаимодействие включает в себя составление плана, корректировку, а также диагностику.

Перечисленные формы профориентационной работы с обучающимися позволяют актуализировать процесс их профессионального и личностного самоопределения и совершенствовать навыки, необходимые для успешной социальной и профессиональной адаптации.

Тренинг «Подготовка к публичным выступлениям»

Работу по подготовке речи можно подразделить на две основные фазы: докоммуникативную, т.е. подготовку выступления и коммуникативную – взаимодействие с аудиторией.

В докоммуникативной фазе различают два начальных этапа:

определение темы и цели выступления; оценка аудитории и обстановки.

Работа на этих этапах носит характер учета и оценки объективных данных: тема и цель выступления обычно задаются программой, расписанием и т.п. Состояние аудитории и обстановка также не выбираются выступающим.

Определение темы и цели выступления

Тему выступления следует тщательно выбирать. Если есть возможность, то нужно остановиться на том, что хорошо знакомо и интересно лично выступающему. Тогда это, возможно, будет интересно и значимо для других.

Затем, нужно попробовать сузить темы выступления, чтобы она представляла наибольший интерес. Необходимо решить: описывать ли предмет, разъяснять что-либо о предмете, оспаривать ли некую точку зрения или излагать новую версию.

Не надо пытаться «втиснуть» слишком много материала в ограниченное время. Еще Шекспир сказал: «Где мало слов, там вес они имеют».

Если есть возможность, то необходимо подумать над будущей речью несколько дней. За это время появится множество новых идей.

Стержневая идея – это основной тезис, который необходимо ясно сформулировать с самого начала. Знание цели усиливает внимание. В речи может быть несколько стержневых идей, но не более трех.

Стержневая идея дает возможность задать определенную тональность выступлению. Например, доклады на научно-технические темы могут произноситься с сердитой, упрекающей интонацией, смысл которой состоит в не произносимых, но подразумеваемых выражениях типа «Если вы не сделаете этого, то пожалеете», или «Не могу понять, почему вы не делаете то-то и то-то». Подобный слегка раздраженный тон позволяет докладчику эффективнее донести свою идею до слушателей.

Возможные интонационные окраски выступлений следующие:

- мажорная;
- беспечная или юмористическая;
- шутливая;
- сердитая или упрекающая;
- мрачная;
- торжественная;
- предостерегающая;
- просительная.

Сформулировать основной тезис означает ответить на вопрос, зачем говорить (цель) и о чем говорить (средства достижения цели).

Требования к основному тезису выступления:

фраза должна утверждать главную мысль и соответствовать цели выступления;

суждение должно быть кратким, ясным, легко удерживаться в кратковременной памяти;

мысль должна пониматься однозначно, не заключать в себе противоречия.

После подготовки плана выступления полезно проконтролировать себя вопросами:

Вызывает ли мое выступление интерес?

Достаточно ли я знаю по данному вопросу, и имеется ли у меня достаточно данных?

Смогу ли я закончить выступление в отведенное время?

Соответствует ли мое выступление уровню моих знаний и опыту?

«Подлинно движущая и направляющая сила внешних данных и приемов оратора заключается в его глубоком переживании взаимного общения с аудиторией. Настоятельная внутренняя потребность выполнить свой долг перед слушателями даст для правильного внешнего поведения гораздо больше, чем нарочитые технические приёмы. Влияние ухищрения в осанке, манерах, жестах, никогда не создадут настоящего облика оратора, воодушевленного мощной идеей и желанием поделиться ею с аудиторией».

П. Сопер.

Для публичного выступления требуются те же данные, что и в обычном разговоре. И все же многие обнаруживают робость, когда их просят выступить.

Выступая перед аудиторией надо «не бояться ничего, кроме самого страха». Застенчивость – довольно обычное явление у начинающих ораторов.

Сохранять уверенный вид. Уверенный вид действует на слушателя. Если вы внушите ему веру в ваши возможности, у вас самих возникнет чувство уверенности в себе. При необходимости сделать несколько ослабляющих вздохов перед началом речи. Надо быть особенно осмотрительным во вступительных замечаниях. Если поддасться первому побуждению – спешить, ваша нервозность только возрастет. Паузы надо делать так часто, как посчитаете нужным. Не надо стесняться, когда случайно оговорился. Слушатели не придадут этому никакого значения, если самим не смутиться.

Преодолеть страх действием. Футболист борется с нервным возбуждением перед началом игры энергичной разминкой. Надо действовать подобным же образом: не бояться приступить сразу к делу. Вы

только увеличите напряжение, если не разрядите его. Придется иметь в виду, что предстоит учиться на опыте и на ошибках. Может быть, чувства уверенности и не будет, но энергично произнесённые фразы произведут впечатление на слушателей. Препятствия на пути к мощному слову и делу не устранимы без мужественного упражнения воли.

Выступление на собрании, совещании, митинге, в средствах массовой информации – разновидность ораторской прозы. Выступление должно отличаться ясностью, целеустремлённостью, глубиной содержания, оперативностью, информационной насыщенностью, яркостью и доступностью. Задача выступающего иногда не сводится к изложению некоторого объёма информации.

Выступающий, обязан, как правило, отстаивать свою точку зрения, склонять других к её принятию, убеждать в своей правоте. Выступления различаются по тематике, объёму, различным целям выступающих, различным аудиториям, перед которыми они выступают, различной обстановке. Однако существуют устойчивые приёмы речевой разработки текста выступления.

К выступлению обязательно нужно подготовиться. Не следует рассчитывать на удачную импровизацию, если существует хотя бы малейшая возможность подготовки.

Прежде всего, следует четко сформулировать тему выступления.

Определить цель выступления.

Чего добиться? Поставить новую задачу? Опровергнуть чужую точку зрения? Переубедить аудиторию? Изменить ход обсуждения?

Внести существенные дополнения в обсуждаемую проблему?

В начале выступления сразу же сформулировать основную мысль выступления, основной тезис. Не следует затягивать введение тезиса. Если затягивается изложение сути дела, то раздражение аудитории растёт в геометрической прогрессии.

Определить главную мысль, расчленить её на отдельные составляющие. Это членение должно быть проведено на основе одного принципа.

Составляющие главную мысль компоненты должны быть соразмерны по важности, связаны между собой в одно целое. Каждая составляющая главной мысли должна представлять отдельную часть выступления, которая может быть названа по ключевому слову этой части выступления.

Начинать изложение содержания с самых главных, основополагающих тезисов. На конец оставить второстепенные компоненты.

При необходимости подобрать к каждому тезису соответствующую информацию: статистические данные, сведения по истории вопроса, результаты социологических опросов.

Свое мнение можно подкрепить ссылкой на лицо, которое признано авторитетным. С этой целью целесообразно привести цитату, пересказать другой текст, воспроизвести элементы личной беседы.

Приводя аргументы в обоснование своего мнения, расположить их таким образом, чтобы их доказательственная сила возрастала. Самые сильные аргументы поставить в конце. Конечный аргумент фиксируется в памяти лучше, чем первый.

Оценить непротиворечивость всего текста в целом. Проверить насколько соответствует последовательность изложения материала поставленной цели, характеру аудитории, конкретной речевой ситуации, сложившейся к моменту начала выступления.

При этом надо помнить, что речи выступления могут быть: написаны полностью и заучены наизусть; написаны полностью и прочитаны по рукописи; сказаны экспромтом; сказаны с предварительной подготовкой, но без записи и без заучивания.

Выступающему необходимо уделять особое внимание иллюстративному материалу и материалу, составляющему информационное обеспечение выступления.

Заранее надо подумать о приводимых цифрах. В тексте не должно быть много цифрового материала. Большое количество цифр утомляет аудиторию, заслоняет главное. Цифры должны быть понятными и опираться на реальную специфику аудитории. В некоторых случаях цифры следует округлять, так они лучше воспринимаются и запоминаются. Округление не желательно в сообщении о числе жертв, размере нанесенного ущерба; здесь округление может вызвать у слушателей чувство недоверия.

В аудитории, составленной из специалистов, цифрового материала может быть больше, так как фоновые знания специалиста позволяют ему легко усваивать этот материал.

При подготовке текста выступления отдельное, самостоятельное направление работы составляет работа с цитатами.

Назначение цитаты может быть различным. Одни цитаты рассчитаны на эмоции; другие апеллируют к сознанию, убеждают приведенным фактическим материалом, третьи опираются на авторитет источника. Этот механизм использования цитаты характерен для сакральных (священных) текстов, а также для идеологических текстов. Если цитата необходима в выступлении обязательно нужно, во-первых, проверить цитату. Следует сверить её с оригиналом, а не полагаться на собственную память.

Во - вторых, смысл цитируемого отрывка в тексте должен совпадать со смыслом цитируемого отрывка в тексте – источнике.

В - третьих, по своему объёму цитата должна быть достаточной, чтобы её смысл был относительно самостоятелен и устойчив. Если цитируется малый объём материала, то не следует жалеть времени, чтобы разъяснить аудитории смысл цитируемых слов. Усеченное цитирование – один из способов манипулирования общественным мнением.

Спросите себя: «Кто мои слушатели?». Если ответ затруднителен, то лучше представить себе группу из двух-трех человек, к которым обращено выступление и готовить речь для них. Обязательно нужно принять во внимание следующие характеристики аудитории:

- возраст;
- уровень образования;
- профессия;
- цель прихода людей на выступление;
- уровень заинтересованности в теме;
- уровень осведомленности в данном вопросе;

Желательно заранее поговорить с некоторыми людьми из предполагаемой публики, чтобы лучше узнать аудиторию.

Место выступления – очень важный фактор успешного выступления. Для того, чтобы чувствовать себя уверенно, нужно заранее прийти в зал и освоиться. Если предполагается использование микрофона, то его необходимо отрегулировать.

Кодирование

Оценка темы, цели и аудитории является основой и фоном следующего этапа докоммуникативной фазы – «кодирования», т.е. создания сообщения на данную тему, с заданной целью, для данной аудитории и в соответствии с конкретной обстановкой. Этот этап включает:

- подбор материалов;
- композиционно-логическое оформление речи;
- использование фактического материала;
- работу над языком и стилем выступления.

Фактический материал

Цифровые данные, для облегчения восприятия лучше демонстрировать посредством таблиц и графиков, а не злоупотреблять их зачитыванием.

Лучше всего, когда в устном выступлении количество цифрового материала ограничено, на него лучше ссылаться, а не приводить полностью, так как цифры скорее утомляют слушателей, нежели вызывают интерес.

Докоммуникативная фаза обязательно должна завершаться репетицией выступления. Потренироваться можно перед близкими или друзьями, можно использовать средства аудиозаписи и видеозаписи, чтобы

проконтролировать хронометраж, качество выступления – одним словом, посмотреть на себя со стороны.

Подготовка по существу вопросов:

- анализ проблемы, ситуации
- формирование целей, задач, общего подхода к выступлению и собственной позиции
- подготовка речи и аргументации выводов
- подбор необходимых документов и материалов
- учитывать возрастной и половой факторы.

1. Коммуникативная фаза

Коммуникативная фаза – это произнесение речи, ответы на вопросы слушателей, ведение дискуссии и т.д.

Оратору, стремящемуся к достижению успеха, конструктивного результата, необходимо тщательно подготовить выступление. Такую подготовку можно представить в виде следующих составных частей:

подготовка

манеры поведения

учитывать сложившиеся ритуалы и субординацию

Структура выступления.

Выступление должно состоять из трех частей:

Вступление.

Основная часть.

Заключение.

Примерное распределение времени:

вступление – 10-15%;

основная часть – 60-65%;

заключение – 20-30%.

Вступление.

Вступление – важная часть, так как более всего запоминается слушателям, поэтому должно быть тщательно продуманным. Оно включает:

объяснение цели, название доклада и расшифровку подзаголовка с целью точного определения содержания выступления, четкое определение стержневой идеи. «Засиживаться» на вступлении не стоит – оно должно быть кратким.

При подготовке вступления следует выбрать тему, которая имеет целью вызвать интерес публики.

Основная часть.

Основная часть – всестороннее обоснование главного тезиса. Некоторые варианты системного построения аргументации:

проблемное изложение (выявление и анализ противоречий, путей их разрешения);

хронологическое изложение;

изложение от причин к следствиям (от частного к общему);

индуктивное изложение (от общего к частному).

Рассматриваются различные аспекты, способствующие лучшему осмыслению слушателями идеи. При этом очень важно не перерасходовать время, обязательно оставив его для заключения.

План развития основной части должен быть ясным. Предмет выступления должен раскрываться конкретно и стройно. Должно быть подобрано как можно больше фактологических материалов и необходимых примеров.

Заключение

Заключение – формулирование выводов, которые следуют из главной цели и основной идеи выступления.

Правильно построенное заключение способствует хорошему впечатлению от выступления в целом.

В заключении имеет смысл повторить стержневую идею и, кроме того, вновь (в кратком виде) вернуться к тем моментам основной части, которые вызвали интерес слушателей. Закончить выступление можно решительным заявлением, подводящим итог выступлению.

Приветствие и прощание.

Представление. В начале выступления необходимо представиться. Представление может осуществляться без посредника или при помощи посредника. В официальной обстановке может быть такое начало:

Позвольте представиться!

В этой формуле оттенок официальности выражен очень ярко. Возможны и другие формы представления – менее официальные:

Разрешите представиться!

Говорящий, как бы просит предварительное разрешение вступить в контакт, назвать себя. Далее, выступающий называет свою фамилию, имя и отчество в именительном падеже, а также (при необходимости) место работы, должность и профессию.

До свидания!

Позвольте (разрешите) попрощаться...

Нужно иметь в виду, что во многих случаях перед прощанием желательно поблагодарить собравшуюся публику.

Еще одна особенность употребления речевых формул приветствия и прощания состоит в их сочетании с невербальными средствами (жест, улыбка), выражающими внимание, доброжелательность, готовность к контакту.

Язык жестов и поз

Как держаться во время выступления

Не стоит прятаться за трибуной, не стоит бояться передвигаться по сцене.

Стоять нужно прямо и перенести центр тяжести с пяток на носки.

С отдельными слушателями можно наладить зрительный контакт. Выступление не должно быть монотонным, поэтому следует менять тембр голоса, подчеркивая новые и важные мысли.

Очень важно контролировать скорость речи: при быстрой речи аудитория не воспринимает всего материала, а при медленной – люди отвлекаются.

Имидж оратора

Власть оратора над аудиторией зависит не только от его силы, ума и воли, но и от производимого им впечатления и его привлекательности. Создание позитивного образа играет значительную роль в достижении успеха. Случается, что одна неподходящая деталь или не сочетающиеся цвета могут разрушить весь тщательно продуманный костюм. Одежда может испортить все выступление, если голова будет занята не выступлением, а тем, что пуговица на пиджаке болтается на ниточке и вот-вот упадет.

Роль одежды в деловом общении очень значительна, поскольку она несет многомерную информацию о своем обладателе:

- о его финансовых возможностях;
- об эстетическом вкусе;
- о принадлежности к определенной социальной группе, профессии;
- об отношении к окружающим людям.

Одежда влияет на успех или неуспех. Психологическая основа этого – «эффект ореола».

В зависимости от ситуации, деловой костюм может быть в достаточно свободных комбинациях (например, водолазка вместо сорочки), но увлекаться этим не стоит. Не стоит и слепо следовать новинкам моды. Если фигура мужчины не подходит под описание «высокий и стройный», то двубортный костюм из гардероба лучше исключить – он еще больше «укоротит» фигуру, а полных превратит в «колобков».

А чем отличается костюм деловой женщины? Для деловой женщины нет мелочей. Все – от прически до обуви - тщательно продумано. Есть несложные правила создания имиджа преуспевающей женщины. При подборе одежды важно:

Умение подбирать одежду. Следует избегать кричащих нарядов, обтягивающих силуэтов, изделий из прозрачных материалов, толстых свитеров, декольте и мини-юбок.

Умение ее носить.

умение пользоваться разнообразными аксессуарами. Чем меньше украшений, тем лучше. Если деловая женщина надевает украшение, то оно должно быть функционально, или целенаправленно. Самое необходимое украшение для деловой женщины – это обручальное кольцо. Оно говорит о том, что вы заняты делом и ничем другим.

Аргументация. Убедить – значит логически доказать или опровергнуть какое-либо положение. Это чисто логическая задача. Эрудиция, доброжелательность и тактичность создают обстановку, располагающую к беседе. Для достижения успеха необходимо уметь выражать свои идеи, возбуждать в аудитории интерес к речи.

Нужно быть готовым к ответам на возможные вопросы.

Таким образом, чтобы выполнить свою задачу и донести до слушателя слово, выступающий должен обладать значительным диапазоном разнообразных знаний, умений и навыков, среди которых важнейшими являются:

знания основных социальных и психолого-педагогических особенностей процесса публичной речи;

умение подобрать материал для выступления и оформить его в соответствии с целевой установкой, законами композиции, логики и психологии, а также с особенностями устной речи и специфики аудитории;

умение установить контакт с людьми, выступить перед ними, соблюдая правила поведения на трибуне и используя обратную связь с аудиторией;

безупречное владение устной речью: голосом, интонацией, мимикой, жестом, соблюдение всех требований культуры речи;

умение отвечать на вопросы аудитории, вести диалог, беседу, дискуссию.

Перечисленные основные знания, умения и навыки выступающего приобретаются в результате упорного труда и постоянных тренировок. Пренебрегать этими знаниями – значит не понимать особенностей ораторского искусства как сложного вида деятельности.

Техники публичных выступлений

Постоянный контакт с аудиторией ключевая проблема ораторского выступления. Если контакта с аудиторией нет, то либо теряет смысл само выступление в целом, либо резко снижается его эффективность. Работа по поддержанию контакта многопланова и одновременно ведется в нескольких направлениях.

Под коммуникативным состоянием говорящего понимается совокупность всех тех характеристик говорящего, которые оказывают влияние на его способность устанавливать контакт с аудиторией и поддерживать его. Сформулировать нужное коммуникативное состояние, которое позволит успешно взаимодействовать с аудиторией, означает следующее:

- Запретить думать о посторонних вещах.
- Сосредоточить внимание на слушателях.
- Внимательно следить за их реакцией.
- Убедиться в том, что в данный момент нет ничего более важного и значимого, чем выступление и поддержание связи с аудиторией.
- Вкладывать в речевое действие все физические и моральные силы.
- Иметь волевой наступательный настрой: вести аудиторию за собой, а не идти на поводу у аудитории.

Понимать, что публичное выступление – это профессиональное действие, связанное с осуществлением вашего намерения, которое должно достичь цели.

Все эти составляющие внутреннего состояния говорящего находят отражение в выражении лица, мимике, характере взгляда, в позе, осанке, движениях тела. Подобная информация считывается аудиторией на

подсознательном уровне. Из этого следует, что провалить свое выступление можно даже до того, как будет произнесено первое слово. Нельзя выходить к аудитории и начинать говорить, чувствуя себя расслабленным, безвольным, равнодушным, безынициативным. Все это сразу ощутит аудитория, и её реакция будет неблагоприятной, пассивной.

О контакте с аудиторией следует помнить ещё при подготовке текста выступления. Существуют специальные речевые действия, назначение которых – установление и поддержание контакта.

К ним относятся: обращение, приветствие, комплимент, прощание. Варианты этих речевых действий хорошо разработаны. Следует выбрать для себя несколько вариантов каждого из этих действий и хорошо освоить их в интонационном отношении, в отношении стиля. Начинать выступление без приветствия и обращения можно лишь на сугубо деловом совещании в узком кругу специалистов, встречи с которыми происходят довольно часто. Обращения могут и должны употребляться и в центральной части выступления, они активизируют внимание слушателей.

Очень важную роль при поддержании контакта играют метатекстовые конструкции.

Метатекст – это те слова и предложения речи выступающего, в которых говорится о том, как она построена, о чем и в какой последовательности выступающий собирается говорить, то есть метатекст – это текст о тексте. Хороший оратор всегда обозначает метатекстовыми конструкциями части своего выступления: в начале своего выступления я бы хотел обратить ваше внимание на...; повторим еще раз...; теперь перейдем к вопросу о...; во-первых...; в заключении хотелось бы сказать о том, что...

Для успешного общения с аудиторией, постоянного контакта, очень важно внести в выступление элементы диалога.

Диалог – основная коммуникативная форма речи. Именно диалог представляет собой изначальную, первичную форму существования языка,

отвечающую самой природе человеческого мышления, которое по своей природе диалогично. Любое сказанное или предполагаемое слово представляет собой реакцию на чужое слово.

Монолог – это искусственное речевое построение. Усвоение и построение монологической речи требуют специальных усилий, дополнительного обучения. Поскольку ораторское выступление – это монологическая речь, то для успешного и постоянного контакта с аудиторией очень важно вносить в выступление элементы диалога.

Поскольку устная речь необратима, говорящий должен постоянно заботиться о том, чтобы его речь легко, с первого раза воспринималась слушателями. Обязанность выступающего – свести к минимуму затруднения при восприятии речи. При этом, прежде всего следует иметь в виду некоторые синтаксические параметры текста.

Простые предложения и части сложных предложений не должны быть чрезмерно длинными. Предел оперативной памяти ограничен длиной словесной цепочки, состоящей из 5 – 7 слов.

Более легко воспринимаются такие типы конструкций, которые тяготеют к сфере разговорной речи. По структуре эти конструкции представляют собой предложения нераспространённые и малораспространённые, односоставные, неполные, не осложнённые. Эти конструкции могут быть как самостоятельными предложениями, так и частями сложных предложений.

Нежелательно употреблять конструкции страдательного залога. Их естественная сфера функционирования – официально-деловой стиль, тексты, рассчитанные, прежде всего на передачу и сохранение информации, а не воздействие.

Восприятие речи значительно осложняется использованием отглагольных существительных, заканчивающихся на - ние, - тие, а также подобных им. Любое отглагольное существительное – это свернутое предложение, оно является как бы сгустком смысла и требует

развертывания и осознания. Поэтому текст с большим количеством отглагольных существительных, как правило, мало пригоден для ораторского выступления. «Необходимо разрешение конфликтов». «Необходимо разрешить конфликты...»

Контакт с аудиторией будет более успешным, если выступающий будет использовать личностный тип общения. Этот тип общения предполагает при работе с аудиторией строить речь таким же образом, как беседу с конкретным лицом при непосредственном контакте («Живая беседа»). Личностный тип общения предполагает, что говорящий в ходе выступления четко обозначает своё авторское Я: своё отношение к предмету речи, к собеседнику. В качестве средства выражения авторского Я опытные ораторы используют практически все средства языка. Для таких языковых средств - как местоимения, частицы, вводные слова, сложноподчинённые предложения с придаточным изъяснительным выражение авторского Я является основным функциональным назначением. Частицы (лишь, даже, вот, же), несмотря на малую величину звукового материала, совершенно однозначно указывают на присутствие в тексте голоса автора, выражая довольно часто и авторское отношение. Некоторые частицы очень экспрессивны, выразительны (знай себе, взял да и). Наиболее ярко выражают авторское отношение сложноподчинённые предложения с придаточным изъяснительным: (считаю, что; ясно, что; тут, кстати, замечу, что).

Способ выступления

Необходимо избрать способ выступления – заглядывая в конспект или избегая чтения текста. Использование конспекта очень действенно, так как речь звучит естественно, слова приходят сами собой. Чтение же заранее написанного текста значительно уменьшает влияние выступления на аудиторию. Запоминание написанного текста заметно сковывает выступающего и привязывает к заранее составленному плану, не давая возможности откликаться на реакцию аудитории.

Уловки оратора

Следует, однако, не забывать, что никакие навыки и умения сами по себе не принесут успеха выступающему, если его разговор с аудиторией не будет проникнут глубокой идейностью и убежденностью в то, о чем говорится.

Общеизвестно, что бесстрастная и вялая речь не вызывает отклика в сердцах слушателей, какой бы интересно и важной темы она ни касалась. И наоборот, даже не совсем складное выступление затронет аудиторию, если оратор говорит о накипевшем, если аудитория поверит в искренность оратора. Яркая, энергичная речь, отражающая увлеченность оратора, его уверенность, обладает значительной внушающей силой.

Обратим внимание на некоторые часто встречающиеся

Фразы

Установлено, что короткие фразы легче воспринимаются на слух, чем длинные. Лишь половина взрослых людей в состоянии понять фразу, содержащую более тринадцати слов. А третья часть всех людей, слушая четырнадцатое и последующие слова одного предложения, вообще забывают его начало. Необходимо избегать сложных предложений, причастных и деепричастных оборотов. Излагая сложный вопрос, нужно постараться передать информацию по частям.

Паузы

Паузы – очень важный элемент выступления. Известно, что слова звучат убедительнее после мини-пауз. Пауза в устной речи выполняет ту же роль, что знаки препинания на письме. После сложных выводов или длинных предложений необходимо сделать паузу, чтобы слушатели могли вдуматься в сказанное или правильно понять сделанные выводы. Если выступающий хочет, чтобы его понимали, то не следует говорить без паузы дольше, чем пять с половиной секунд (!).

Обращение к аудитории

Известно, что обращение к собеседнику по имени создает более доверительный контекст деловой беседы. При публичном выступлении также можно использовать подобные уловки. Так, косвенными обращениями могут служить такие выражения, как «Как Вам известно», «Уверен, что Вас это не оставит равнодушными». Подобные доводы к аудитории – это своеобразные высказывания, подсознательно воздействующие на волю и интересы слушателей. Выступающий показывает, что слушатели интересны ему, а это самый простой путь достижения взаимопонимания.

Комплимент

Другой элемент речевого этикета – комплимент. По своей сути комплимент содержит в себе психологический механизм внушения. Особенно эффективен комплимент на фоне антикомплимента себе самому. Стилль комплимента слушателям зависит от ситуации, предыдущего контекста речи и специфики взаимоотношений выступающего и аудитории.

Реакция аудитории

Во время выступления нужно постоянно контролировать реакцию слушателей. Внимательность и наблюдательность в сочетании с опытом позволяют оратору уловить настроение публики. Возможно, рассмотрение некоторых вопросов придется сократить или вовсе отказаться от них. Часто удачная шутка может разрядить атмосферу.

Мастер-класс «План и конспект современного учебного занятия»

Подготовка к учебному занятию — не формализм, а трудоемкая, порой филигранная работа, выверяющая и уточняющая задуманное, требующая инициативы и вдохновения.

Письменный план или конспект занятия углубляет его замысел, уточняет разработку, укладывает задуманное во времени. Письменный план нужен не столько на самом занятии, сколько до занятия — для того, чтобы осуществить задуманное.

План — это письменная формулировка основных этапов занятия, формулировка тематики опроса, вопросов беседы, для закрепления изучаемого материала, перечень задач, упражнений, фиксация основных положений рассказа педагога.

Конспект занятия — подробное описание всего хода занятия с формулировками вопросов к обучающимся; это описание наглядных пособий и методики их использования; это полный конспект излагаемого педагогом материала. Конспект занятия — это его сценарий. Педагог фиксирует название этапов, раскрывает его осуществление. Если намечена беседа, то формулируется ряд ее последовательных вопросов. Если намечена информация педагога — приводится план этой информации, или тезисы. Если учащимся предлагается самостоятельное наблюдение — указывается материал этих наблюдений и порядок его анализа, техническая аппаратура, мера и продолжительность использования. Отступления от плана и конспекта возможны, если необходимы. Но чем точнее и продуманнее план, конспект, тем зорче педагог на занятии, тем яснее он видит надобность отступления, тем смелее его осуществляет. Выбор того, что писать — план или конспект, — индивидуальное право каждого педагога. Начинающим педагогам конспект более надежно обеспечивает продуманность, четкость, последовательность, эффективность проведения учебного занятия.

В плане (конспекте) очевидна необходимость в четкой формулировке **цели**: только отчетливое знание педагогом того, чего он хочет добиться на данном занятии, обеспечивает структуру всего занятия и конструкцию его отдельных этапов. Цель занятия должна быть конкретной, диагностичной, реалистической, триединой - включать обучающий, развивающий, воспитательный аспект. Цель занятия предполагает результат, который должен быть достигнут совместной деятельностью обучающихся и педагога. Для достижения цели педагогом планируются задачи.

Общие требования к постановке задач занятия.

Важным принципом постановки задач является учет возрастных особенностей развития обучающихся.

- Задачи ставятся, исходя из целей и назначения всего процесса образования.

- Задач может быть столько, сколько необходимо для достижения цели.

- Задачи должны соответствовать содержанию, формам и методам предполагаемой образовательной деятельности.

- Задачи должны быть определены конкретно и четко, чтобы была возможность проверить (самопроверить) их выполнение.

- Задачи лучше поставить в определенной последовательности (классифицировать).

- Задачи формулируются четко, в формулировке задач должно присутствовать ключевое слово - глагол, определяющий основные действия педагога и учащихся (оказать, отработать, освоить, организовать и пр.).

Комплексное планирование задач учебного занятия (по М. Поташнику)

Каждое занятие включает в себя решение обучающих, развивающих и воспитательных задач.

1. Обучающие задачи.

К числу обучающих задач относят формирование теоретических знаний, характерных для данного вида деятельности: - обеспечить в ходе занятия усвоение (повторение, закрепление) следующих основных понятий, законов, теорий, терминов и т.д.; - обеспечить в ходе выполнения заданий усвоение (закрепление) следующих движений, (операций, технологий, способов изготовления); - сформировать (продолжить формирование, закрепить) следующие специальные умения...

2. Развивающие задачи.

Задачи чаще всего связаны с психологическим развитием ребенка:

- способствовать развитию познавательных способностей: внимание, память, мышление,
- создать условия для развития... ;
- способствовать (содействовать) развитию эмоций, чувств ребенка (радости, сопереживания (импатии)), развитию мимики ребенка;
- способствовать развитию волевых качеств (настойчивость, целеустремленность, решительность),
- способствовать развитию творческих способностей (фантазии, воображения).

3. Воспитательные задачи.

Задачи направлены на развитие личностных качеств ребенка, нравственности.

- содействовать решению задач трудового воспитания (гигиена труда, культура труда и т.д.), патриотизма, гигиенических качеств, формированию ЗОЖ и др.

Прогнозируемые результаты занятия должны отражать степень достижения поставленных целей занятия.

Технологическая схема современного занятия

Технологическая карта занятия – форма планирования учебного занятия, организационный инструмент, который поможет педагогу эффективно управлять учебной деятельностью, достичь максимального

образовательного результата. Технологическая карта отличается от традиционного конспекта формой и позволяет сконцентрировать содержание всего занятия. Четкая структура карты даёт видение взаимосвязей этапов, методов, приемов и содержания занятия.

Технологические карты индивидуальны, так как разрабатываются педагогом самостоятельно, исходя из его уровня творческих возможностей, квалификации; уровня обученности и обучаемости обучающихся, уровня сформированности навыков и способов деятельности учащихся, обеспеченности образовательного процесса необходимым учебным оборудованием и современными средствами обучения. Умение конструировать технологическую карту играет важную роль в педагогической деятельности. Польза этого умения очевидна, т.к. педагогу приходится осмысливать собственную педагогическую деятельность, ее результативность, активно использовать профессиональную терминологию, оценивать определенные моменты в новом ракурсе – все это имеет большое значение для профессионального роста педагога. Правильно составленная технологическая схема позволит определить место каждого занятия в учебном курсе и позволит ответить на следующие вопросы:

- Какие цели (новые знания, умения, навыки) должны быть достигнуты при изучении данной темы?
- Какие организационные формы обучения соответствуют содержанию учебного материала и уровню подготовки детей?
- Какую роль играет данная тема в учебном курсе?
- Какими знаниями, умениями, навыками овладеют дети в результате изучения темы?
- Какие формы контроля знаний, умений и навыков целесообразны?

Структурные элементы урока.

1.Организационный этап.

Дидактическая задача этапа: подготовить обучающихся к работе на уроке, определить цели и задачи урока.

Содержание этапа.

Взаимные приветствия педагога и обучающихся; фиксация отсутствующих; проверка внешнего состояния помещения; проверка подготовленности обучающихся к уроку; организация внимания и внутренней готовности.

Условия достижения положительных результатов.

Требовательность, сдержанность, собранность педагога; систематичность организационного воздействия; последовательность в предъявлении требований.

Показатели выполнения дидактической задачи занятия. Кратковременность организационного момента; полная готовность объединения к работе; быстрое включение обучающихся в деловой ритм; организация внимания всех учащихся.

Требования к реализации дидактической задачи занятия. Кратковременная организация процесса; требовательность, сдержанность преподавателя; ярко выраженная волевая направленность деятельности; стимуляция деятельности обучающихся, ее целенаправленность.

Способы активизации на занятии.

Запись на доске цели занятия. Сообщение ассистентов, консультантов о готовности объединения к работе.

Ошибки, допускаемые при реализации.

Нет единства требований к обучающимся; не стимулируется их познавательная активность.

2. Этап подготовки обучающихся к активному и сознательному усвоению нового материала.

Дидактическая задача этапа: организовать и направить к цели познавательную деятельность обучающихся.

Содержание этапа.

Сообщение цели, темы и задач изучения нового материала; показ его практической значимости; постановка перед обучающимися учебной проблемы.

Условия достижения положительных результатов.

Предварительная формулировка педагогом цели, оценка значимости для обучающихся нового учебного материала, учебной проблемы, фиксация этого в поурочном плане; умение педагога четко и однозначно определить образовательную цель занятия, показать обучающимся, чему они должны научиться в ходе занятия, какими ЗУН должны овладеть. Вариативность приемов сообщения обучающимся цели на различных занятиях.

Показатели выполнения дидактической задачи занятия.

Активность познавательной деятельности обучающихся на последующих этапах; эффективность восприятия и осмысления нового материала; понимание обучающимися практической значимости изучаемого материала (выясняется на последующих этапах занятия).

5. Этап усвоения новых знаний.

Дидактическая задача этапа: дать обучающимся конкретное представление об изучаемых фактах, явлениях, основной идеи изучаемого вопроса, а также правила, принципы, законы. Добиться от обучающихся восприятия, осознания, первичного обобщения и систематизации новых знаний, усвоения обучающимися способов, путей, средств, которые привели к данному обобщению; на основе приобретаемых знаний вырабатывать соответствующие ЗУН.

Содержание этапа.

Организация внимания; сообщение педагогом нового материала; обеспечение восприятия, осознания, систематизации и обобщения этого материала обучающимися.

Условия достижения положительных результатов.

Использование приемов, усиливающих восприятие существенных сторон изучаемого материала. Полное и точное определение отличительных

признаков изучаемых объектов и явлений; вычленение в изучаемых объектах, явлениях наиболее существенных признаков и фиксация на них внимания обучающихся. Использование приемов мышления (анализа, сравнения, абстрагирования, обобщения, конкретизации). Постановка перед учащимися проблемной ситуации, постановка эвристических вопросов; составление таблиц первичного обобщения материала, когда это возможно. Актуализация личного опыта и опорных знаний обучающихся; словарная работа.

Показатели выполнения дидактической задачи занятия.

При использовании метода эвристической беседы, самостоятельной работы обучающихся в сочетании с беседой, при использовании компьютерной техники показателем эффективности усвоения обучающимися новых знаний и умений является правильность их ответов и действий в процессе беседы и активное участие объединения в подведении итогов самостоятельной работы, а также в оценке качества знаний обучающимися на последующих этапах обучения.

Требования.

Четкая постановка перед обучающимися задач изучения новой темы, стимуляция интереса к рассматриваемому вопросу. Обеспечение должной научности, доступности и систематичности изложения материала. Концентрация внимания на главном в изученном. Оптимальность темпа и системы методов изучения нового материала.

Способы активизации на занятии.

Использование нестандартных форм и методов обучения. Высокая степень самостоятельности при изучении нового материала. Использование ТСО и средств наглядности.

Ошибки, допускаемые при реализации.

Нет четкости в постановке задач, не выделено главное, не систематизирован и не закреплён материал, не связан с ранее изученным. Используется недоступный для обучающихся уровень изложения.

6. Этап проверки понимания обучающимися нового материала. Этап усвоения новых знаний.

Дидактическая задача этапа: установить, усвоили или нет обучающиеся связь между фактами, содержание новых понятий, закономерностей, устранить обнаруженные пробелы.

Содержание этапа.

Проверка педагогом глубины понимания обучающимися учебного материала, внутренних закономерностей и связей сущности новых понятий.

Условия достижения положительных результатов.

Постановка вопросов, требующих активной мыслительной деятельности обучающихся; создание нестандартных ситуаций при использовании знаний; обращение педагога к ребятам с требованием дополнить, уточнить или исправить ответ обучающегося, найти другое, более рациональное решение и т.д.; учёт дополнительных ответов по количеству и характеру при выяснении пробелов в понимании обучающихся нового материала.

7. Этап закрепления нового материала.

Дидактическая задача этапа: закрепить у обучающихся те знания и умения, которые необходимы для самостоятельной работы по этому материалу.

Содержание этапа.

Закрепление полученных знаний и умений; закрепление методики изучения нового материала; закрепление методики предстоящего ответа обучающегося при очередной проверке знаний.

Условия достижения положительных результатов.

Выработка умений оперировать ранее полученными знаниями, решать практические и теоретические задачи, использование разнообразных форм закрепления знаний.

Показатели выполнения дидактической задачи занятия.

Умение обучающихся соотносить между собой факты, понятия, правила и идеи; умение воспроизводить основные идеи нового материала, умение выделить существенные признаки ведущих понятий, конкретизировать их. Активность обучающихся.

Требования к её реализации.

Доступность, последовательность выполняемых заданий, самостоятельность обучающихся при этом. Оказание обучающимся дифференцированной помощи, анализ ошибок, обеспечение контроля и самоконтроля при выполнении заданий.

Способы активизации на занятии.

Разнообразие заданий, их практическая направленность.

Ошибки, допускаемые при реализации.

Вопросы и задания предлагаются в той же логике, что и изучение нового материала. Однообразие способов закрепления. Мало времени отводится на закрепление. упор делается не на главном.

8. Подведение итогов занятия.

Дидактическая задача этапа: проанализировать, дать оценку успешности достижения цели и наметить перспективу на будущее.

Содержание этапа.

Самооценка и оценка работы объединения и отдельных обучающихся.

Условия достижения положительных результатов.

Четкость, лаконичность, максимум участия школьников в оценке своей работы.

Требования.

Адекватность самооценки обучающихся и оценки педагога. Осознание ребятами значимости полученных результатов и готовность использовать их для достижения учебных целей.

Дополнительная активизация.

Стимуляция высказывания личного мнения о занятии и способах работы на нем.

Ошибки. Скомканность этапа, подведение итогов с задержкой, отсутствие данного этапа. Расплывчатость, необъективность в оценке, отсутствие поощрения.

Мастер-класс «Методические рекомендации по организации и проведению мастер-класса»

Мастер-класс – это интерактивная форма обучения и обмена опытом, объединяющая формат тренинга и конференции.

Мастер-класс - современная форма проведения обучающего тренинга-семинара для отработки практических навыков по различным методикам и технологиям с целью повышения профессионального уровня и обмена передовым опытом участников, расширения кругозора и приобщения к новейшим областям знания.

Мастер-класс отличается от семинара тем, что, во время мастер-класса ведущий рассказывает и, что еще более важно, показывает, как применять на практике новую технологию или метод. Очевидно, таким образом, что мастер-классы не показывают, а проводят. Мастер-класс проводит эксперт в определённой дисциплине для тех, кто хочет улучшить свои практические достижения в этом предмете.

Тематика мастер-классов включает в себя:

- обзор актуальных проблем и технологий,
- различные аспекты и приемы использования технологий,
- авторские методы применения технологий на практике и др.

Задачи мастер-класса:

- передача педагогом своего опыта путем прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приемов и форм педагогической деятельности;
- совместная отработка методических подходов педагога и приемов решения поставленной в программе мастер-класса проблемы;
- рефлексия собственного профессионального мастерства участниками мастер-класса;

● оказание помощи участникам мастер-класса в определении задач саморазвития и формировании индивидуальной программы самообразования и самосовершенствования.

В ходе мастер-класса участники:

- изучают разработки по теме мастер-класса;
- участвуют в обсуждении полученных результатов;
- задают вопросы, получают консультации;
- предлагают для обсуждения собственные проблемы, вопросы, разработки;
- высказывают свои предложения по решению обсуждаемых проблем.

Следует обратить внимание при подготовке мастер-класса на то, что в технологии проведения мастер-класса главное – не сообщить и освоить информацию, а передать способы деятельности, будь то прием, метод, методика или технология. Передать продуктивные способы работы – одна из важнейших задач для Мастера.

Требования к организации и проведению мастер-класса:

Мастер-класс — это оригинальный способ организации деятельности педагогов в составе малой группы (7-15 участников). Мастер-класс как локальная технология трансляции педагогического опыта должен демонстрировать конкретный методический прием или метод, методику преподавания, технологию обучения и воспитания. Он должен состоять из заданий, которые направляют деятельности участников для решения поставленной педагогической проблемы.

Алгоритм технологии мастер-класса.

Презентация педагогического опыта педагогом-мастером:

- кратко характеризуются основные идеи технологии;
- описываются достижения в работе;
- доказывается результативность деятельности обучающихся, свидетельствующая об эффективности технологии;
- определяются проблемы и перспективы в работе педагога-мастера.

Представление системы учебных занятий:

- описывается система учебных занятий в режиме презентуемой технологии;
- определяются основные приемы работы, которые мастер будет демонстрировать слушателям.

Проведение имитационной игры:

- учитель-мастер проводит учебное занятие со слушателями, демонстрируя приемы эффективной работы с учащимися;
- слушатели одновременно играют две роли: обучающихся и экспертов, присутствующих на открытом занятии.

Моделирование:

- слушатели выполняют самостоятельную работу по конструированию собственной модели учебного занятия в режиме технологии педагога-мастера;
- мастер выполняет роль консультанта, организует самостоятельную работу слушателей и управляет ею;
- мастер совместно со слушателями проводит обсуждение авторских моделей учебного занятия.

Рефлексия:

- проводится дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и слушателей.

Принцип мастер-класса: «Я знаю, как это делать. Я научу вас».

Возможная модель проведения мастер-класса.

Этапы работы мастер-класса

Подготовительно-организационный:

Постановка целей и задач (дидактической общей цели, триединой цели: образовательной, развивающей и воспитательной).

Приветствие, вступительное слово мастера, необычное начало занятия.

Участники встраиваются в диалог, проявляют активную позицию, тем самым помогая мастеру в организации занятия.

Основная часть.

Содержание мастер-класса, его основная часть: план действий, включающий поэтапно реализацию темы.

Методические рекомендации педагога для воспроизведения темы мастер-класса. Показ приемов, используемых в процессе мастер-класса, показ своих “изюминок” (приемов) с комментариями.

Слушатели выполняют задания в соответствии с обозначенной задачей, индивидуальное создание задуманного.

Афиширование – представление выполненных работ.

Заключительное слово.

Критерии качества подготовки и проведения мастер – класса

Для определения эффективности подготовки и проведения мастер-класса мы предлагаем использовать следующие критерии.

Презентативность. Выраженность инновационной идеи, уровень ее представления, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования.

Эксклюзивность. Ярко выраженная индивидуальность (масштаб и уровень реализации идей). Выбор, полнота и оригинальность решения инновационных идей.

Прогрессивность. Актуальность и научность содержания и приемов обучения, наличие новых идей, соответствующих тенденциям современного образования и методике обучения, способность не только к методическому, но и к научному обобщению опыта.

Мотивированность. Наличие приемов и условий мотивации, включения каждого в активную творческую деятельность по созданию нового продукта деятельности на занятии.

Оптимальность. Достаточность используемых средств на занятии, их сочетание, связь с целью и результатом (промежуточным и конечным).

Эффективность. Результативность, полученная для каждого участника мастер-класса. Каков эффект развития? Что это дает конкретно участникам? Умение адекватно проанализировать результаты своей деятельности.

Технологичность. Четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры),

Артистичность. Возвышенный стиль, педагогическая харизма, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию, степень готовности к распространению и популяризации своего опыта

Общая культура. Эрудиция, нестандартность мышления, стиль общения, культура интерпретации своего опыта.

Позиция Мастера

Педагог - Мастер проводит урок со слушателями, демонстрируя приёмы эффективной работы с учащимися.

Проводя мастер-класс, Мастер никогда не стремится просто передать знания. Он старается задействовать участников в процесс, сделать их активными, разбудить в них то, что скрыто даже для них самих, понять и устранить то, что ему мешает в саморазвитии. Все задания Мастера и его действия направлены на то, чтобы подключить воображение участников, создать такую атмосферу, чтобы они проявили себя как творцы. Это мягкое, демократичное, незаметное руководство деятельностью.

Мастер создаёт атмосферу открытости, доброжелательности, сотворчества в общении.

Мастер исключает официальное оценивание работы участников мастер-класса, но через социализацию, афиширование работ дает возможность для самооценки педагога, его самокоррекции.

Во взаимоотношениях с коллегами Мастер должен применять определённый стиль, проявляя свои личностные качества: коммуникативность, общекультурное развитие, интеллигентность, взгляды, убеждения, мировоззрение, характер, волю, темперамент и др. Авторские технологии, представляемые в рамках мастер-класса, не обладают свойством фотографической воспроизводимости; однако каждая из них

несёт идейный заряд, обладает множеством воспроизводимых деталей, приемов, элементов учительского мастерства.

Особо следует обратить внимание на:

- речь и голос (тон, сила, выразительность, дикция, интонация, техника речи);
- мимику, жест, управление эмоциями, чтение эмоционального состояния на лице;
- пантомимику (осанка, умение стоять, сидеть, наблюдать за поведением участников);
- умение сосредоточиться на предмете разговора, владение мнемотехникой, аутогенной тренировкой, отсутствие скованности;
- искусство общения: психологическая избирательность, способность к педагогическому вниманию, эмпатия;
- педагогическую импровизацию: умение работать по плану «в голове», привлекать личный опыт, управлять незапланированными ситуациями;
- психологическую зоркость, умение вычислять «гениев» и поддерживать «отстающих»;
- коммуникативную культуру, умение вести диалог, дискуссию;
- чувство времени.

Рекомендации по подготовке мастер-класса (А.В. Заруба, кандидат пед. наук)

Выберите ведущую педагогическую идею, которую вы хотите продемонстрировать на мастер-классе и свяжите ее с темой.

Определите цели и задачи в связи с темой, которые вы хотите достигнуть на мастер-классе.

Придумайте проблему, вопрос, парадокс, вводящие в вашу тему занятия и представляющие интерес для «обучающихся».

Подберите технические средства (минимально) и различные формы работы к данным целям и задачам.

Придумайте неожиданные предметы или открытия в обычном удивительного, которые раскрывают ведущую педагогическую идею.

Включите фантазию, придумайте интересный замысел мастер-класса.

Составьте подробный план занятия.

Тщательно проверьте технику и работу микрофонов перед началом мастер-класс.

Расставьте стулья, столы и доску так, как вам нужно.

Когда все готово – дайте команду организаторам, что можно начинать.

Рекомендации по проведению мастер-класса

Старайтесь говорить не громко и не тихо, но внятно и с разными интонациями (не монотонно).

Сами говорите только в микрофон, чтобы слышали все в зале. Контролируйте силу своего голоса и голоса учеников по звуку в колонках.

Нельзя весь мастер-класс читать лекцию

Не превращайте мастер-класс только в игру. Одна форма работы на мастер-классе не приемлема.

Проявляйте специфику предмета (иногда к концу урока зрителям и жюри не понятен предмет преподавания).

Это занятие не для профессионалов данного направления. Задача - прояснить сложное, затронуть общечеловеческие проблемы, которые волнуют всех.

Используйте новые информационные технологии, только если они органично входят в идею вашего занятия.

Здоровьесбережение должно стать не надуманным, а органичным элементом урока.

Старайтесь показывать не только себя, но и обучающихся.

Не бойтесь задавать трудные вопросы.

Проведите в конце краткий анализ занятия «с обучающимися».

Основные элементы, методические приемы технологии проведения мастер-класса

Основными элементами технологии проведения мастер-класса, методическими приемами являются индукция, самоконструкция, социоконструкция, социализация, афиширование, разрыв, творческое конструирование знания, рефлексия.

Индукция. Системообразующим элементом мастер-класса является проблемная ситуация - начало, мотивирующее творческую деятельность каждого. Это может быть задание вокруг слова, предмета, рисунка, воспоминания - чаще всего неожиданное для участников, в чем-то загадочное и обязательно личностное.

Проблемная ситуация характеризует определенное психическое - вопросное состояние субъекта (участника), возникающее в процессе выполнения такого задания, которое требует открытия (усвоения) новых знаний о предмете, способе или условиях выполнения действий. Вопрос должен занимать, волновать ум исследователя, быть в круге его интересов; нужно представить это неизвестное, показать необходимость работы с ним; определить круг средств, объектов, которые позволят начать работу и через период незнания прийти к открытию; присоединить к имеющемуся знанию новое и поставить иные проблемы для исследования. Такая проблемная ситуация в технологии мастерских называется индуктором (индукцией).

Составляя индуктор, надо соотнести его с чувствами, мыслями, эмоциями, которые он может вызвать у участников.

Индуктор должен настраивать личность на саморазвитие. Если у педагога вообще нет потребности в развитии, то одного индуктора недостаточно, нужна серия мотивационных приемов мастерских по формированию данной потребности. Существуют и другие, не менее значимые потребности: быть личностью, потребность в самоутверждении, общении, самовыражении, эмоциональном насыщении, свободе, эмоциональном контакте и др. Мастер в процессе мастер-класса должен стремиться реализовать все эти потребности, но приоритет отдается развитию потребности саморазвития.

Если подобного интереса нет, Мастеру необходимо направить действия на создание мотива, на обозначение цели и на то, чтобы участники сами открыли, что эта цель для них достижима. Осознание возможности решения проблемы - необходимое средство для стимулирования интереса.

Самоконструкция — это индивидуальное создание гипотезы, решения, текста, рисунка, проекта.

Социоконструкция. Важнейший элемент технологии мастер-класса – групповая работа (малые группы могут определяться Мастером, образовываться стихийно, по инициативе участников). Мастер может проектировать состав групп, регулируя равновесие методического мастерства и психологических качеств участников (экстра и интравертность, тип мышления, эмоциональность, лидерство и др.). Мастер разбивает задание на ряд задач. Группам предстоит придумать способ их решения. Причем участники свободны в выборе метода, темпа работы, пути поиска. Каждому предоставлена независимость в выборе пути поиска решения, дано право на ошибку и на внесение корректив. Построение, создание результата группой и есть социоконструкция.

Социализация. Всякая деятельность в группе представляет сопоставление, сверку, оценку, коррекцию окружающими его индивидуальных качеств, иными словами, социальную пробу, социализацию. Когда группа выступает с отчетом о выполнении задачи, важно, чтобы в отчете были задействованы все. Это позволяет использовать уникальные способности всех участников мастер-класса, дает им возможность самореализоваться, что позволяет учесть и включить в работу различные способы познания каждого педагога.

Афиширование - представление результатов деятельности участников мастер-класса и Мастера (текстов, рисунков, схем, проектов, решений и др.) и ознакомление с ними.

Разрыв. Ближе всего отражают смысл этого понятия слова «озарение», «инсайт», «понимание». Понимание различное: себя, других, приема,

метода, технологии. Разрыв — это внутреннее осознание участником мастер-класса неполноты или несоответствия старого знания новому, внутренний эмоциональный конфликт, подвигающий к углублению в проблему, к поиску ответа, к сверке нового знания с информационным источником. Это то, что в других формах трансляции педагогического опыта преподносится учителю, а здесь он запрашивает сам, ищет самостоятельно, иногда с помощью Мастера, коллеги, участника мастер-класса. Такой же процесс можно наблюдать в лабораториях ученых, исследователей, когда длительный поиск приводит их не только к накоплению информации по изучаемому вопросу, но и к иному пониманию, а порой и к разрыву со старой теорией, старым обоснованием.

Рефлексия - последний и обязательный этап - отражение чувств, ощущений, возникших у участников в ходе мастер-класса. Это богатейший материал для рефлексии самого Мастера, для усовершенствования им конструкции мастер-класса, для дальнейшей работы.

Мастер-класс: «ИКТ-компетентность педагога»

Почему ИКТ-компетентность важна для современного педагога дополнительного образования (требования ФГОС, тенденции развития образования, ожидания обучающихся и родителей).

«Какие цифровые инструменты вы уже активно используете в своей работе?» (варианты ответов: презентации, интерактивные доски, онлайн-платформы, ничего из перечисленного, другое).

Содержание:

Организация «цифрового рабочего места»:

Технология: Облачные хранилища.

Как создать структуру папок для учебных материалов (рабочие программы, методики, презентации, видео), как настроить синхронизацию между устройствами.

Практическое задание: Участники создают базовую структуру папок в выбранном облачном сервисе.

Автоматизация рутинных задач с помощью ИИ-ассистентов

Технология: Нейросети

Создание черновиков текстов (методические материалы, объявления для родителей).

Подготовка вопросов для проверочных работ или опросов.

Поиск идей для новых проектов или занятий.

Практическое задание: Участники пробуют сформулировать запрос нейросети для генерации плана занятия по своей предметной области.

Эффективная коммуникация с родителями и коллегами:

Технология: Мессенджеры, корпоративные порталы, образовательные платформы.

Шаблоны ответов на частые вопросы, примеры групповых рассылок, использование функций оповещения.

Участники делятся своими лайфхаками по коммуникации.

Приложение 9

Индивидуальный план профессионального развития педагога дополнительного образования (пример)

Цель профессионального развития	Конкретные действия/мероприятия	Ожидаемый результат	Срок выполнения	Ответственный
Развить навыки групповой работы для стимулирования творческой активности обучающихся	1. Изучить литературу по технологиям групповой работы 2. Посетить 1-2 семинара по развитию мягких навыков 3. Применить 2-3 техники групповой работы на занятиях	Повышение самостоятельности и инициативности обучающихся, улучшение качества совместных творческих работ.	В течение 4 месяцев	Педагог ДО
Овладеть методами оценки развития гибких навыков у обучающихся	1. Разработать простые индикаторы для оценки таких навыков, как сотрудничество и креативность. 2. Провести апробацию инструментов оценки на 1-2 занятиях	Умение целенаправленно развивать и оценивать мягких навыков у обучающихся	В течение 2 месяцев	Педагог ДО
Интегрировать принципы инклюзивного образования в работу объединения	1. Изучить материалы по адаптации занятий для детей с ОВЗ 2. Провести анализ доступности материалов и методов в своем объединении 3. Внести 1-2 изменения в ДОП для повышения инклюзивности занятий	Создание более доступной и комфортной среды для всех обучающихся, учитывая их индивидуальные особенности	В течение 2 месяцев	Педагог ДО

Коммуникация

Для педагога дополнительного образования, развитая коммуникация – это способность эффективно взаимодействовать с различными группами людей (обучающимися, их родителями, коллегами, администрацией), устанавливать доверительные отношения, четко и убедительно доносить информацию, слушать и понимать, разрешать конфликты и представлять результаты своей деятельности.

Цели развития коммуникативных компетенций педагогом:

Повышение эффективности взаимодействия с обучающимися, создание благоприятной атмосферы в группе.

Улучшение взаимопонимания с родителями, формирование партнерских отношений.

Развитие навыков конструктивного общения с коллегами и руководством.

Умение выступать публично, презентовать методические разработки и достижения.

Повышение навыков ведения переговоров и разрешения конфликтных ситуаций.

Развитие способности к активному слушанию и эмпатии.

Формы и технологии саморазвития педагогом коммуникативных компетенций

Профессиональное обучение и курсы повышения квалификации:

1. Целенаправленное обучение по программам, включающим тренинги по коммуникациям.

Технологии:

Тренинги по деловому общению, ораторскому искусству, ведению переговоров.

Тренинги по развитию эмоционального интеллекта.

2. Активное участие в работе профессиональных групп, конференций, семинаров.

Технологии:

Обмен опытом с коллегами: Обсуждение сложных кейсов, поиск совместных решений.

Участие в дискуссиях и круглых столах: Практика аргументации и отстаивания своей точки зрения.

Наставничество как получение, так и предложение помощи более опытным или менее опытным коллегам.

3. Практика публичных выступлений:

Технологии:

Выступления на педагогических советах, конференциях, семинарах.

Проведение открытых уроков и мастер-классов.

Участие в конкурсах профессионального мастерства.

Ведение блога или канала о своей педагогической практике:
Тренировка письменной и устной коммуникации.

4. Работа с обратной связью:

Технологии:

Проведение анкетирования: Систематический сбор мнений.

Индивидуальные беседы: Целенаправленное получение обратной связи.

Анализ отзывов и комментариев: Работа с онлайн-платформами, если применимо.

Прохождение аттестации.

5. Изучение теоретических основ и практических примеров коммуникации.

Технологии:

Книги по психологии общения, риторике, переговорам.

Видеолекции, вебинары, подкасты известных спикеров и экспертов.

Отработка ответов на “неудобные” вопросы родителей.

Моделирование диалогов с трудными подростками.

Целеполагание

Для педагога дополнительного образования, целеполагание – это способность ставить ясные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные по времени (SMART) цели в отношении своей профессиональной деятельности, образовательных результатов обучающихся, собственного профессионального роста и развития.

Цели саморазвития навыков целеполагания педагогом:

Повышение эффективности своей педагогической деятельности за счет четкого понимания, к каким результатам стремиться.

Улучшение образовательных результатов обучающихся через постановку ясных и достижимых целей для каждого занятия и для программы в целом.

Развитие собственного профессионализма через постановку целей для изучения новых методик, освоения технологий, повышения квалификации.

Повышение личной мотивации и снижение выгорания за счет достижения конкретных результатов.

Умение демонстрировать свою профессиональную деятельность и ее результаты.

Формы и технологии саморазвития навыков целеполагания педагогом

1. Использование методологии SMART при планировании своей деятельности:

Технологии:

Формулирование целей по принципу SMART: “Я хочу улучшить навыки публичных выступлений у обучающихся 12-14 лет по теме [название] к концу учебного года, чтобы не менее 80% из них могли уверенно презентовать свои проекты длительностью до 5 минут, что будет измерено через их итоговые презентации”.

Оценка прогресса и внесение изменений.

2. Разработка индивидуального плана профессионального развития:

Технологии:

Определение долгосрочных и краткосрочных профессиональных целей.

Планирование конкретных шагов для достижения каждой цели: Курсы, мастер-классы, изучение литературы, участие в проектах.

Установление сроков выполнения каждого шага.

3. Изучение требований и целей, заложенных в нормативные документы.

Технологии:

Изучение целей и задач образовательных программ: согласование своих личных целей с целями программы.

4. Анализ достижения целей.

Технологии:

SWOT-анализ своей профессиональной деятельности.

Оценка своих сильных и слабых сторон, возможностей и трудностей для достижения целей.

Планирование

Для педагога дополнительного образования, планирование – это умение грамотно распределять свое рабочее время, ресурсы, силы и внимание для эффективной организации учебного процесса, подготовки к занятиям, выполнения административных задач, собственного профессионального развития и поддержания баланса между работой и личной жизнью.

Цели саморазвития навыков планирования педагогом:

Оптимизация рабочего времени, повышение его эффективности.

Снижение уровня стресса и предотвращение выгорания за счет системной организации деятельности.

Улучшение качества подготовки к занятиям и образовательных результатов обучающихся.

Успешное выполнение всех поставленных задач (педагогических, методических, административных).

Создание временных “буферов” для непредвиденных ситуаций.

Формы и технологии саморазвития педагогом навыков планирования

1. Использование инструментов тайм-менеджмента:

Технологии:

Ежедневники, планеры (бумажные или электронные): Планирование задач на день, неделю, месяц.

Приложения для управления задачами.

Календарь: планирование встреч, занятий, мероприятий.

Разделение рабочего времени на интервалы (например, 25 минут работы, 5 минут перерыв).

2. Создание планов, которые можно адаптировать под изменяющиеся обстоятельства.

Технологии:

Приоритизация задач (например, метод Эйзенхауэра: срочно/важно, важно/не срочно, срочно/неважно, неважно/несрочно).

Создание списков дел с учетом приоритетов.

Планирование “блоков времени” для конкретных видов деятельности (подготовка, проверка работ, административные задачи).

3. Планирование этапов реализации крупных проектов (например, проведение мероприятия, разработка новой программы).

Технологии:

Создание “дорожных карт” проектов.

Декомпозиция больших задач на мелкие, управляемые шаги.

Определение ответственных (если работа в команде) и сроков.

4. Участие в тренингах по тайм-менеджменту и личной эффективности:

Технологии:

Семинары, вебинары, мастер-классы по планированию и организации работы.

5. Включение в рабочее расписание времени на отдых, хобби, личные дела.

Технологии:

Блокирование времени в календаре для отдыха и личных нужд.

Установление границ между работой и личной жизнью.

Саморегуляция

Для педагога дополнительного образования, саморегуляция – это способность управлять своим эмоциональным состоянием, уровнем стресса, мотивацией, вниманием и поведением в сложных педагогических ситуациях, избегать выгорания, сохранять энергию и профессиональную работоспособность.

Цели саморазвития навыков саморегуляции педагогом:

Снижение уровня стресса и предотвращение профессионального выгорания.

Повышение стрессоустойчивости в конфликтных или напряженных ситуациях.

Улучшение концентрации внимания во время занятий и при выполнении задач.

Сохранение высокой мотивации к работе и профессиональному росту.

Управление своими эмоциями, способность оставаться спокойным и адекватным.

Поддержание баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью.

Формы и технологии саморазвития педагогом навыков саморегуляции

1. Техники управления стрессом и тревогой:

Технологии:

Мышечная релаксация.

Визуализация спокойных мест или состояний.

Техники заземления (сосредоточение на физических ощущениях).

2. Физическая активность и забота о здоровье:

Технологии:

Регулярные занятия спортом (фитнес, плавание, бег).

Сбалансированное питание.

Соблюдение режима сна.

Регулярные медицинские осмотры.

Саморазвитие педагога – это непрерывный процесс, который напрямую влияет на качество его работы с детьми. Инвестируя время и усилия в развитие своих компетенций, педагог не только становится более эффективным профессионалом, но и создает более здоровую и продуктивную рабочую среду для себя и своих учеников.

Алгоритм составления Программы наставничества

Чтобы составить Программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Наиболее перспективным подходом, который может стать основным при построении Программы наставничества в образовательных организациях, являются системный подход. Он подразумевает рассмотрение наставничества как системы, состоящей из комплекса взаимосвязанных элементов и их взаимодействия. Системный подход позволяет раскрыть целостность системы наставничества в образовательной организации и обеспечивающих ее механизмов, выявить многообразие ее компонентов и свести их в единую теоретическую картину (Программу наставничества).

Проектирование и планирование программы — это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации Программы наставничества в конкретной образовательной организации. В ней должны быть определены и прописаны:

- цели, задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;

- место проведения встреч;
- заинтересованные стороны в рамках этой программы;
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки);
- иерархическая схема управления программой;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе. Принципы проектирования и планирования для всех образовательных организаций одинаковы, но их реализация может варьироваться в зависимости от выбранного типа наставничества. Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника.

Примерная структура программы наставничества

№ п/п	Раздел программы	Пояснения
1.	Пояснительная записка	В данный раздел включаются: 1. Актуальность реализации Программы наставничества, отражаемая через констатацию проблем в развитии и воспитании наставляемого в образовательной организации, например: - необходимость в создании условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности в настоящий момент; - развитие определенных качеств личности; поддержка и развитие талантов; - формирование учебной мотивации; - адаптация в обществе наставляемого с определенными особенностями, его физическое развитие и оздоровление;

		- профессиональная ориентация обучающегося и т.п. 2. Общие и нормативные правовые акты Российской Федерации, и локальные акты образовательной организации по наставничеству. 3. Основные термины и понятия наставничества. 4. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы Программы наставничества). Приложением к данному могут являться локальные акты образовательных организаций (например, «Положение о наставничестве», договоры о сетевом взаимодействии в рамках реализации Программы наставничества).
2.	Цели и задачи Программы наставничества	Прописываются общие цели и задачи Программы наставничества, а также цели и задачи для каждой реализуемой модели в образовательной организации.
3.	Сроки реализации Программы наставничества	Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
4.	Этапы реализации Программы наставничества	Этапы реализации программы могут быть представлены в форме таблицы и отражать порядок действий на каждом из них, а также взаимодействие с внешней и внутренней средой в зависимости от выбранной модели наставничества. В приложении к разделу представляется «Дорожная карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации», сформированные реестры наставников и наставляемых.
5.	Индивидуальные планы развития наставляемых	В индивидуальном плане прописывается стратегические направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению стратегических направлений развития, план (перечень) мероприятий по каждому направлению и сроки их проведения, отметки о выполнении.
6.	Условия реализации программы наставничества	В данном разделе описываются ресурсы, необходимые для реализации Программы наставничества (материально-техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и вневедомственного взаимодействия). Приложением к данному разделу могут быть памятки, методические рекомендации и разработки для наставников и наставляемых.
7.	Планируемые результаты Программы наставничества	Планируемые результаты должны соотноситься с целью и задачами Программы наставничества и отражаться в измеримых показателях, например: - рост образовательных, личностных и профессиональных

		достижений наставляемых, - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных программ (маршрутов); - рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников и сотрудников региональных предприятий и организаций, участвующих в программе наставничества. - привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, в рамках реализации Программы наставничества и т.д.
8.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества	В данном разделе представляются цели, этапы, сроки проведения мониторинга и оценки качества реализации программы наставничества, оцениваемые параметры. Мониторинг программы наставничества должен состоять из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Оцениваемые параметры: - сильные и слабые стороны программы наставничества; - возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; - процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника; - процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты; - количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста – наставляемого и т.д. Во втором этапе мониторинга изучается динамика влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, Оцениваемые параметры: - вовлеченность обучающихся в образовательный процесс; - уровень образовательных результатов;

		- мотивация к познавательной, творческой, социокультурной деятельности (для обучающихся); - уровень сформированности гибких навыков; - уровень личностной тревожности (для обучающихся); - понимание собственного будущего (для обучающихся); - уровень профессионального выгорания (для педагогов); - - удовлетворенность профессией, успешность (для педагогов); - психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов) и др. Приложением к данному разделу могут быть адаптированные или разработанные в образовательной организации опросники, анкеты, тесты.
10.	Риски при реализации Программы наставничества	Приводится комплексная оценка рисков, обусловленных как внутренними факторами, зависящими от ответственного исполнителя, соисполнителей, участников программы наставничества (организационные риски), так и относящиеся к внешним факторам (риски изменения законодательства, экономические риски, риски финансового обеспечения. Описываются необходимые меры по снижению рисков.
9.	Управление Программой наставничества	Представляется система контроля за ходом реализации Программы наставничества, функциональные обязанности ее участников, механизмы мотивации и поощрения наставников, перечень отчетной документации, предоставляемый по итогам реализации Программы наставничества.

Методические рекомендации по обучению наставника

Подготовка наставника к работе с наставляемым

Наставническое взаимодействие в каждой паре/группе проходит по пути, который невозможно детально определить заранее. Основой для работы становятся сугубо индивидуальные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале взаимодействия. Тем не менее, для организации эффективной работы и исходя из ключевого принципа наставничества – “не навреди” – куратор должен провести предварительную подготовку наставника к деятельности, представив ему инструменты и общий сценарий встреч. Полноценное следование сценарию не является обязательным, но в его структуру включены необходимые для выстраивания доверительных и продуктивных отношений мероприятия.

Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника

На этапе первых организационных встреч наставников и куратора программы необходимо предоставить наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме. Резюме, включающие достижения и навыки наставника, впоследствии могут быть использованы как для вынесения решения об участии наставника в программе, так и для соединения пар, выстраивания работы пары внутри программы.

Этап 1.1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Это не обязательно должны быть жесткие рамки “родился – окончил вуз – поступил на работу”, важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе.

Этап 1.2. Мои сильные и слабые стороны

Куратор предлагает аудитории заполнить таблицы “Мои сильные стороны” и “Мои слабые стороны” самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не

менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык/качество/знание?	Что я получаю, используя этот навык/качество/знание?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество/умение/свойство до иного, позитивного, уровня?

Этап 1.3 Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Предложите наставнику заполнить таблицу из 25 достижений, попросите включить в них не только общепризнанные (карьера/ дипломы), но и личностные. Выделите 10-15 минут на рефлекссию, проговорите выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно как заполнить самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Этап 1.4. Мои недостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом наставнических отношений, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Этап 1.5. Моя мотивация

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что наставническая работа предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос “Чему я могу научиться в работе с подростком/студентом/наставляемым?”

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения:

1. Хочу быть полезным
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками

Этап 1.6. Мои умения (Hard и soft skills)

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Предложите наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения/ Развлечения		

Этап 1.7. Закрепление

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником/группой наставников, должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому. Каждый пункт выделяется в отдельную замкнутую фигуру (минимум 5 пунктов).

Задача 2. Способность и умение делиться опытом/знаниями/умениями

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (см. Манифест наставника), а также используя ролевые игры, активирующие необходимость проявить:

- Активное слушание
- Отсутствие авторитарного подхода
- Организованность и грамотное целеполагание
- Структурность речи

- Ответственность и оперативность
- Позитивный взгляд на вещи и активность

Этап 2.1 Вопросы и ответы

Куратор может задать наставнику/группе наставников следующие вопросы, после оценив ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого, 5 – проявляет полную эмпатию)
- ответственность (где 1 – не оценивает последствия своих слов, 5 – аккуратно все взвешивает)
- авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения, 5 – открыт к диалогу и обсуждению)
- местная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы, 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию)

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Сами вопросы для проверки являются классическими ситуациями, возникающими в работе с подростками/студентами, и их предварительное обсуждение на этапе обучения будет максимально полезным.

Блок общения

- Если наставляемый не прав, но не хочет этого признать, как его убедить?
- Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговаривать? Нужно ли это сделать?
- Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?
- Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?
- Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого

ничего не получается, как я сообщу ему об этом?

- Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Блок организации

- Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

- Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?

- Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять? Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?

- Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?

- Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Этап 2.2 Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу наставляемых на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять свои самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в Вконтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как

решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, студентка старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая “полная дура, любит только тех, кто подлизывается”. Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

Ситуация 4.

Наставляемый Артем при выполнении работы на вашем предприятии/в офисе предложил начальству новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?

3. Знакомство наставника с алгоритмом работы.

В данном разделе кратко представлена структура необходимых для организации наставничества встреч. Куратор присутствует на некоторых из них, не вмешиваясь во внутренние процессы без желания со стороны наставника или наставляемого, осуществляет только организаторские функции, помогает участникам программы создать доверительные отношения, следить за прогрессом отношений, фиксировать успехи, рефлексировать.

Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого

Участники: куратор, наставник, наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников

Время: 30-40 минут

3.1. Представление наставника

Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых, сторонах.

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым

- Что мне важно увидеть в наставляемом

3.2. Представление наставляемого

Наставляемый не обязан “понравиться” наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты:

- кто я, чем занимаюсь?
- почему мне хочется принять участие в программе?
- над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать
- что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы).

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и включенного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

Результаты этапа: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Этап 2. Первая рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений

Время: по желанию участников, до часа

Решение конкретной задачи

Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

Рефлексия

По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения. Обязательные пункты:

- что получилось?
- что понравилось?
- благодаря чему стало возможно достичь результата?
- что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты этапа: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

Этап 3. Составление плана работы

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить

примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Этап 4. Встречи наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательном учреждении, на предприятии/в офисе наставника, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/ созвонов не регламентируется (результаты все равно фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник):

- приблизились ли мы сегодня к цели?
- что сегодня получилось хорошо?
- что стоит изменить в следующий раз?
- как я сейчас себя чувствую?
- что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах “учитель-учитель”, “ученик-ученик”. Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Результаты этапа: цели, поставленные в начале взаимодействия, достигнуты.

Этап 5. Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- каких результатов вы достигли?
- чему вы научились друг у друга?

- оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели
- как вы изменились?
- что вы поняли про себя в процессе общения?
- чем запомнилось взаимодействие?
- есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит тандем или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: тандем/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

Карта профессиональных компетенций педагога дополнительного образования (пример)

Ключевая Компетенция	Уровень 1: Начальный (ознакомление)	Уровень 2: Базовый (применение)	Уровень 3: Продвинутый (инновации)	Индикаторы развития
Цифровое педагогическое мастерство	Знает основные цифровые инструменты, используемые в ДО	Умеет применять 2-3 цифровых инструмента для создания интерактивного контента (презентации, видео)	Разрабатывает авторские цифровые образовательные ресурсы, интегрирует новые технологии	Создает интерактивные презентации, использует онлайн-платформы для совместной работы, проводит онлайн-занятия
Развитие коммуникативных навыков	Знает о важности коммуникативных навыков	Умеет организовывать обсуждения, групповую работу, стимулировать диалог	Разрабатывает специальные упражнения и игры для развития навыков эффективной коммуникации, аргументации	Организация групповых дискуссий, проведение презентаций, обучение активному слушанию
Формирование креативности и критического мышления	Знает, что такое креативность и критическое мышление	Умеет задавать открытые вопросы, поощрять нестандартные идеи	Разрабатывает кейсы, задания, требующие оригинальных решений и анализа информации	Стимулирование генерации идей, решение проблемных задач, анализ информации
Дифференциация и индивидуализация обучения	Знает о существовании различных образовательных потребностей	Умеет адаптировать задания и материалы для детей с разными возможностями (например, упростить инструкцию, использовать визуальные опоры)	Разрабатывает индивидуальные образовательные маршруты, использует разнообразные формы и методы работы с учетом особенностей каждого ребенка	Адаптация заданий, использование визуальных и аудиальных материалов, учет индивидуального темпа работы
Создание безопасной и поддерживающей	Понимает важность позитивной	Умеет конструктивно разрешать	Разрабатывает программы по формированию	Доброжелательное отношение, поддержка

Ключевая Компетенция	Уровень 1: Начальный (ознакомление)	Уровень 2: Базовый (применение)	Уровень 3: Продвинутый (инновации)	Индикаторы развития
й среды	атмосферы	конфликты, создавать атмосферу доверия и уважения	толерантности, профилактике буллинга, использует методы арт- терапии и игровые технологии	
Сопровождение проектной деятельности	Имеет представление о проектной деятельности	Умеет организовыва ть этапы работы над проектом, ставить цели и задачи, распределять роли	Разрабатывает комплексные проектные задания, помогает воспитанникам находить ресурсы и представлять результаты	Организация командной работы, помощь в планировании, наставничество
Развитие исследовательск их навыков	Знает, что такое исследование	Умеет помогать воспитанника м в формулировк е гипотез, поиске информации	Разрабатывает исследовательск ие задания, учит анализу данных, грамотному оформлению результатов	Формулировани е вопросов, поиск информации, анализ результатов

Чек-лист готовности педагога дополнительного образования к проведению занятия (пример, вариант 1)

Пункт проверки	Соответствие (Да/Нет)	Примечания/Комментарии
Общая подготовка		
1. Цель занятия четко сформулирована и соответствует плану		
2. Планируемые результаты достижимы для данной группы воспитанников		
3. Материалы для занятия подготовлены и доступны		
4. Распределено время для каждого этапа занятия		
5. Оборудование (компьютер, проектор, доступ в интернет) исправно и готово к работе		
6. Используемые цифровые инструменты		

Пункт проверки	Соответствие (Да/Нет)	Примечания/Комментарии
(платформа, приложения) настроены и доступны		
7. Подготовлены запасные варианты (например, распечатки, если интернет отключится)		
8. Запланированы активности, направленные на развитие конкретных мягких навыков (например, групповая работа, обсуждение, критическое мышление).		
9. Подготовлены материалы для организации обсуждения или рефлексии.		
10. Созданы условия для активного участия всех воспитанников.		
11. Занятие организовано с учетом возможных индивидуальных потребностей воспитанников.		
12. Материалы доступны для всех (например, читаемый шрифт, наличие визуальных опор).		
13. Атмосфера на занятии способствует принятию и уважению		
14. Если занятие проектное/исследовательское, то поставлена четкая задача/проблема		
15. Подготовлены инструменты для совместной работы		
16. Продуманы варианты помощи обучающимся в поиске информации/принятии решений.		
17. Предусмотрено время для подведения итогов занятия и рефлексии		
18. Обратная связь в каком-либо формате запланирована		

Чек-лист готовности педагога дополнительного образования к проведению занятия (пример, вариант 2)

ФИО педагога: _____ **Дата занятия:** _____

_____ **Направление/группа:** _____

_____ **Тема занятия:** _____

Инструкция: для каждого пункта отметьте галочкой (✓) степень готовности.

1. Подготовка к занятию

№	Критерий	Полная готовност ь (✓)	Частичная готовност ь (✓)	Не гото в (✓)	Примечания
1.1	Цели занятия: Четко сформулированы, соответствуют образовательной программе, ориентированы на результат.				Пример: “Обучающиеся смогут самостоятельно собрать простейшую электрическую цепь”, “Обучающиеся научатся отличать три вида облаков”
1.2	Содержание занятия: Полностью проработано, материал актуален, соответствует возрастным особенностям.				Пример: Подобраны примеры, задачи, демонстрационные материалы, которые будут понятны и интересны детям данного возраста.
1.3	Методы и приемы: Выбраны, соответствуют целям и содержанию, разнообразны, мотивируют к деятельности.				Пример: Использование игровых техник, проблемных вопросов, проектных заданий, практических упражнений.
1.4	Планирование этапов: Структура занятия логична, время распределено адекватно, предусмотрены переходы.				Пример: Вступление (5 мин), основная часть (30 мин), закрепление (10 мин), подведение итогов (5 мин).
1.5	Дидактические материалы: Подготовлены (раздаточный материал, презентации, оборудование), исправны,				Пример: Раздаточные листы с заданиями, проектор с

№	Критерий	Полная готовност ь (✓)	Частичная готовност ь (✓)	Не гото в (✓)	Примечания
	готовы к использованию.				настроенной презентацией, рабочий инструмент.
1.6	Формы контроля/оценки: Продуманы, соответствуют целям, позволяют оценить усвоение материала.				Пример: Наблюдение за работой, устный опрос, выполнение практического задания, самооценка.

2. Организация взаимодействия

№ п/п	Критерий	Полная готовнос ть (✓)	Частичн ая готовнос ть (✓)	Не гото в (✓)	Примечания
2.1	Создание рабочей атмосферы: Оборудовано пространство, налажен контакт с обучающимися, установлены правила взаимодействия				<i>Пример: Приветствие, создание доброжелатель ной обстановки, напоминание о правилах безопасности или поведения</i>
2.2	Мотивация обучающихся: Предусмотрены приемы для вовлечения и поддержания интереса на протяжении всего занятия				<i>Пример: Начало с интригующего вопроса, демонстрация интересного объекта, постановка проблемной задачи, похвала за активность.</i>
2.3	Индивидуализация подхода: Предусмотрены варианты поддержки для				<i>Пример: Дополнительн ые объяснения для тех, кто не понял,</i>

№ п/п	Критерий	Полная готовность (✓)	Частичная готовность (✓)	Не готов (✓)	Примечания
	отстающих и задания повышенной сложности для сильных обучающихся				<i>предложение выполнить дополнительно задание или исследовать тему глубже</i>
2.4	Обратная связь: Педагог готов предоставлять конструктивную обратную связь обучающимся, отмечать успехи и помогать преодолевать трудности.				<i>Пример: “Отлично справился с этим этапом! А вот здесь давай попробуем сделать так...”</i>
5	2. Работа с родителями/сопровождающими (при необходимости): Установлен контакт, готовность ответить на вопросы.				<i>Пример: Краткое информирование о ходе занятия, готовность к диалогу после занятия.</i>

3. Инновационные подходы

№ п/п	Критерий	Полная готовность (✓)	Частичная готовность (✓)	Не готов (✓)	Примечания
3.1	Использование ИКТ: Цифровые инструменты и ресурсы включены в занятие (презентации, интерактивные				<i>Пример: Использование интерактивной доски, образовательных платформ</i>

№ п/п	Критерий	Полная готовность (✓)	Частичная готовность (✓)	Не готов в (✓)	Примечания
	задания, онлайн-платформы)				для игр или тестирования
3.2	Проектные/исследовательские элементы: В занятие включены элементы, стимулирующие самостоятельный поиск и творчество				<i>Пример: Постановка исследовательской задачи, предложение учащимся разработать свой вариант решения</i>
3.3	Современные методики: применяются актуальные методики обучения (например, геймификация, сторителлинг, смешанное обучение)				<i>Пример: Внедрение элементов квеста или игры в ход занятия</i>
3.4	Цифровая безопасность: Педагог осведомлен о правилах безопасного использования ИКТ обучающимися				<i>Пример: Предупреждение детей о недопустимости публикации личной информации в сети</i>

4. Личная готовность

№	Критерий	Полная готовность (✓)	Частичная готовность (✓)	Не готов в (✓)	Примечания
4.1	Эмоциональная стабильность: Педагог спокоен, уверен в себе, готов к непредвиденным ситуациям.				<i>Пример: Способность спокойно реагировать на детские шалости или технические неполадки.</i>

№	Критерий	Полная готовнос ть (✓)	Частична я готовнос ть (✓)	Не гото в (✓)	Примечания
4.2	Рефлексивность: Педагог готов анализировать ход занятия, свои действия, делать выводы для улучшения будущей работы				Пример: Самостоятельна я оценка того, что получилось, а что можно улучшить
4.3	Гибкость: Педагог готов оперативно корректировать план занятия в зависимости от ситуации и реакции детей				Пример: если дети быстро усвоили материал, можно перейти к более сложному заданию или дать больше времени на творческую работу
4.4	Энергетический ресурс: Педагог чувствует себя достаточно энергичным и готовым к активной работе				Пример: Отсутствие признаков сильной усталости, готовность к активному взаимодействию

Формирование социальной функциональной грамотности через изобразительное искусство

В условиях стремительно меняющихся социальных требований и ожиданий недостаточно просто знать факты — ребёнку важно уметь «читать» окружающий мир: распознавать социальные сигналы, делать осмысленный выбор и находить своё место в обществе. Именно поэтому развитие социальной функциональной грамотности становится одной из приоритетных задач современного образования. В этой статье опыт формирования социальной функциональной грамотности у обучающихся средствами изобразительного искусства.

Под социальной функциональной грамотностью мы понимаем не просто знание о правилах поведения, а умение осмысливать социальные ситуации, выявлять их скрытые смыслы, применять эти знания в повседневной жизни и проявлять гражданскую ответственность через конкретные действия.

Изобразительное искусство выступает эффективным ресурсом формирования социальной грамотности. Во-первых, картины, плакаты и иллюстрации — это зеркало эпохи, в котором отражаются ценности, конфликты и надежды общества. Во-вторых, визуальный образ понятен даже тем детям, которые пока не могут выразить мысль словами. И, наконец, работа с искусством мягко, но настойчиво воспитывает способность сопереживать, задавать вопросы и формировать собственную гражданскую позицию.

Как изобразительное искусство развивает социальную функциональную грамотность:

1. Понимание социальных ролей и ценностей:

Анализ картин помогает увидеть, как изображались семья, труд, быт в разные эпохи, понять нормы и нравы общества (например, «Бурлаки на Волге», «Девочка с персиками»).

Обсуждение персонажей позволяет сопоставлять их поступки с собственными убеждениями.

2. Развитие критического мышления и интерпретации:

Задания «продолжи название картины» или «изобрази героев» требуют не только знания, но и понимания сути произведения.

Использование приемов «Верные/неверные утверждения» при работе с картинами способствует формированию аналитических навыков.

3. Формирование глобальных компетенций:

Искусство как социальное явление отражает общечеловеческие проблемы, помогает понять различные культуры, их идеологию и мировоззрение.

4. Решение жизненных задач:

Проекты и творческие задания, основанные на искусстве, учат применять знания из ИЗО в реальной жизни, развивают креативность и умение работать в команде.

5. Метапредметность:

ИЗО интегрирует знания из истории, литературы, обществознания, когда ученики связывают сюжет картины с историческим контекстом или литературным произведением, решая одну задачу.

Изобразительное искусство— это развитие у обучающихся навыков взаимодействия с миром через искусство, понимание культурных кодов, ценностей и социальных ролей, отраженных в картинах, через анализ, что помогает им лучше ориентироваться в обществе и решать жизненные задачи. Это достигается через задания, которые требуют критического мышления, поиска причинно-следственных связей, сравнения с реальной жизнью и выхода за рамки предметных знаний, например, обсуждая «Аленушку» Васнецова или создавая проекты на основе произведений].

Пример: Рассматриваем социальные кампании - плакаты («Берегите лес!», «Останови буллинг!»)

Анализ социального плаката.

Цель: научить распознавать скрытые смыслы, идеологические установки, манипулятивные приёмы.

Вопросы для обсуждения:

- Какие эмоции вызывает изображение?
- Какие цвета, шрифты, композиционные приёмы используются?
- Какую социальную проблему поднимает автор?
- Как бы вы создали свой плакат по этой же теме?

Результат: ребенок учится «читать» визуальные сообщения и осознанно воспринимать медиaprостранство.

Подходы к формированию социальной функциональной грамотности у детей младшего школьного возраста средствами изобразительного искусства в условиях дополнительного образования.

Для ребёнка 7–10 лет «социальная грамотность» проявляется не в теоретических рассуждениях, а в живых, повседневных проявлениях: умении поделиться, заметить, что другому грустно, заступиться за обиженного или предложить помощь — и главное, поверить, что его поступок действительно что-то меняет.

Почему именно изобразительное искусство?

- Дети этого возраста мыслят образами, а не понятиями.
- Творчество даёт безопасное пространство для выражения эмоций и переживаний.
- Совместная художественная деятельность развивает коммуникацию, сотрудничество и уважение к другому мнению.

Практические задания и проекты (адаптированные для младших школьников)

«Добрый город» — коллективный рисунок - коллаж

Цель: формировать представление о доброжелательной, заботливой среде.

Ход работы:

Дети совместно создают визуальный образ «города, в котором хочется жить»: один добавляет игровую площадку без барьеров, другой — школу, где царит уважение, третий — уютный двор с лавочкой для пожилых. Так в коллективном творчестве рождается модель инклюзивной и доброжелательной среды.

Обсуждение (в игровой форме):

— Кто живёт в этом городе?

— Что делает его добрым?

— Как ты можешь сделать свой двор таким же?

Результат: дети учатся видеть потребности других и осознают свою роль в создании комфортной среды.

«Эмоции на ладошке»

Цель: развивать эмпатию и умение распознавать чувства.

Задание:

Ребёнок обводит свою ладонь на бумаге. На каждом «пальце» рисует смайлик, показывающий разные эмоции: радость, грусть, страх, удивление, злость.

Игровая рефлексия:

— Когда ты чувствовал(а) так?

— Как помочь другу, если он грустит?

— Можно ли злиться? Что делать с этой эмоцией?

Результат: развитие эмоционального интеллекта и навыков поддержки сверстников.

«Правила дружбы в картинках»

Цель: освоить нормы поведения в группе через визуализацию.

Ход работы:

Дети в парах или малых группах создают иллюстрированные «правила дружбы»:

- «Не перебивать»,
- «Помогать, если упал»,

- «Делиться игрушками» и т.д.

Из этих работ можно составить «Книгу дружбы» студии или кружка.

Результат: правила становятся не навязанными взрослыми, а лично значимыми и зримыми.

«Герой нашего времени»

Цель: познакомить с понятием «социальная ответственность» через образ героя.

Задание:

Нарисовать своего героя, который помогает другим: спасает котёнка, убирает мусор в парке, защищает малыша от обидчика.

(обсуждение с залом – какую цель преследует, какие вопросы можно задать, о чем говорить с детьми, что при этом ребенок может нарисовать?)

Вопросы для обсуждения:

- Почему он герой?
- Могу ли я быть таким героем?
- Что я могу сделать сегодня?

Результат: формируется установка на активную, добрую позицию в жизни.

Организационные рекомендации

- Используйте игровые формы: путешествие в «Страну добра», квест «Спаси улыбку друга».
- Включайте элементы театрализации: дети «превращаются» в художников-волонтеров, дизайнеров доброго города.
- Поощряйте коллективное творчество — оно учит договариваться, уважать чужое пространство и идеи.
- Связывайте занятия с реальными событиями: День доброты, Неделя дружбы, акции помощи приюту для животных.

Заключение:

Формирование социальной функциональной грамотности у младших школьников — это не лекции о гражданстве, а ежедневная практика

доброты, внимания и ответственности, в которую мы мягко вовлекаем ребёнка через краски, бумагу и воображение.

Изобразительное искусство — это не просто рисование. Это универсальный язык, на котором поколения выражают свои тревоги, мечты и моральные ориентиры. Через него мы можем научить детей быть не только наблюдателями, но и активными, ответственными участниками общественной жизни. Давайте вместе делать образование не только умным, но и гуманным, социально значимым и визуально осмысленным.

Функциональная грамотность: учимся решать реальные задачи с помощью роботов

Функциональная грамотность сегодня – это базовое образование личности. Рассмотрим такие критерии как математическая и компьютерная грамотность. Для достижения целей образовательной робототехники важно применять эффективные методики обучения, учитывающие возрастные и индивидуальные особенности детей.

Сегодня расскажу какие методы наиболее эффективны для реализации функциональной грамотности через изучения предметов математика и информатика на занятиях по робототехнике.

Для себя выделила следующие методы обучения – это проблемно-ориентированный метод, проектный метод, интерактивный метод, которые реализуются через разные формы подачи материалов.

Приведу пример одного занятия.

Задача:

«Оптимизация маршрута доставки для курьерской службы»

Описание:

Курьерская служба «Экспресс-доставка» обслуживает район, состоящий из 5 адресов. У курьера есть список заказов на день, каждый заказ нужно доставить по определенному адресу. Курьер начинает свой маршрут из офиса компании (точка А) и должен вернуться в офис после доставки всех заказов.

Проблема:

Курьеру нужно спланировать оптимальный маршрут, чтобы минимизировать общее расстояние, которое он проедет за день, и тем самым сэкономить время и топливо.

Для решения ребята используют компьютер - карта Ульяновска и адреса. Ребята должны найти адреса и проложить наиболее короткий маршрут.

Далее мы пробуем выполнить ту же самую задачу, но уже на поле с роботом.

Выполненная работа считается, если ребенок сдал мне зачет в форме таблицы.

Таким образом я как педагог использую метод проблемно-ориентированный, который развивает и компьютерную грамотность, и математическую.

Интерактивный метод в обучении — это подход, который предполагает **активное взаимодействие обучающихся с преподавателем, контентом и между собой.**

В продолжении темы ребят задается вопрос **«КАК МОЖНО ПОМОЧЬ КУРЬЕРАМ И ОБЛЕГЧИТЬ ИМ РАБОТУ?»**. Если ко-то затрудняется с ответом, то ребятам разрешается воспользоваться интернетом. Ответы ребят фиксируются на листе бумаги. В процессе работы ребята вступают в дискуссию, доказывают или опровергают свои задумки. Далее из всех вариантов выбирается тот, который можно реализовать на занятиях по робототехнике.

Таким образом, мы провели интерактивный метод и подвели детей к теме творческого проекта.

На этапе реализации проекта ребятам приходится знакомиться с выбранным объектом. Задания с которыми сталкиваются ребята:

1. Разработка видео (этапы работы, визитка)
2. Конструирование и программирования прототипа
3. Провести расчет стоимость прототипа
4. Оформить проект и защитить его

Таким образом, в настоящее время все большую актуальность приобретает изучение и апробация новых методов обучения и воспитания на занятиях по робототехнике младших школьников, ориентированных на постоянное развитие обучающегося, формирование у него функциональной грамотности.

Функциональная грамотность в контексте ЗОЖ и фитнеса

В современных условиях развития образования формирование функциональной грамотности становится ключевым аспектом педагогической деятельности. Функциональная грамотность представляет собой способность эффективно применять полученные знания и навыки для решения повседневных задач, связанных с различными областями жизнедеятельности. Особенно актуально это направление в контексте занятий физической культурой и спортом, где теоретические знания неразрывно связаны с практическими умениями и навыками.

Определение функциональной грамотности

Функциональная грамотность в контексте здорового образа жизни (ЗОЖ) и фитнеса определяется как умение применять приобретённые знания и умения для поддержания здоровья, улучшения физического состояния и повышения качества жизни.

Она включает в себя три основных компонента:

- Математическая грамотность: умение анализировать числовую информацию, рассчитывать показатели здоровья и эффективности тренировок.
- Естественно-научная грамотность: понимание физиологических процессов организма, влияние нагрузок на здоровье и принципы рационального питания.
- Читательская грамотность: способность понимать инструкции, оценивать полезность и безопасность информации, формировать собственное мнение.

Компоненты функциональной грамотности

Математическая грамотность

Этот компонент предполагает овладение навыками расчёта и анализа количественных данных, необходимых для управления своим здоровьем и фитнес-программой. Основные направления включают:

- Расчёт индекса массы тела (ИМТ) и оптимальных значений веса.
- Анализ динамики физических показателей (например, пульс, гибкость, сила).
- Планирование тренировочной нагрузки с учётом возрастных особенностей и уровня подготовки.
- Регулярный контроль прогресса путём ведения дневника самоконтроля, где фиксируются результаты тестов и упражнений.
- Оценка энергетической ценности продуктов и расчёт суточной потребности в калориях в зависимости от интенсивности тренировок.

Естественно-научная грамотность

Данный компонент направлен на углубленное изучение функционирования человеческого организма и применение полученных знаний на практике. Области изучения охватывают:

- Изучение строения мышц и основ анатомии для правильного выполнения упражнений.
- Понимание механизмов энергетического обмена и расхода энергии при различных видах активности.
- Осознание взаимосвязи двигательной активности и функциональных возможностей организма.
- Развитие понимания роли биомеханики движений при выполнении стандартных элементов упражнений.
- Исследование влияния ежедневного распорядка на спортивные результаты и восстановление организма.

Читательская грамотность

Это способность осмысленно воспринимать письменную информацию, критически её анализировать и применять на практике. Здесь особое внимание уделяется:

- Чтению инструкций по эксплуатации спортивного оборудования и инвентаря.

- Ознакомлению с рекомендациями специалистов по вопросам организации тренировок и здорового образа жизни.
- Критическому восприятию сообщений из СМИ относительно методик тренировки и диетологии.
- Изучению вопросов безопасности при занятиях спортом и аспекта здорового образа жизни.

Практическая реализация

Программа «Фитнес для девочек» направлена на реализацию комплексного подхода к формированию функциональной грамотности среди учащихся. Основными формами практической реализации являются мониторинг показателей и исследовательская работа.

Мониторинг показателей

Обучающимся предлагается регулярно проводить измерения и фиксировать изменения в физическом состоянии. Важнейшие элементы мониторинга:

- Регулярные замеры антропометрических данных (рост, вес, окружность талии и бёдер).
- Тестирование физической подготовленности (гибкость, выносливость, скорость реакции).
- Фиксация изменений в динамике развития основных физических качеств.
- Составление отчётов о прогрессе и оценка эффективности выбранной методики тренировок.

Исследовательская работа

Организации научно-исследовательской деятельности способствует расширение научного кругозора учащихся и освоение ими методов исследования. Наиболее распространёнными объектами исследования становятся:

- Влияние различного типа нагрузок на состояние организма и спортивный прогресс.

- Эффективность отдельных видов растяжек и способов восстановления после тренировок.
- Связь повседневной рутины (сон, питание, отдых) с результатами спортивной деятельности.
- Влияние разнообразия пищевых рационов на физические возможности и самочувствие спортсменов.

Методические приемы

Для успешного внедрения концепции функциональной грамотности используются разнообразные подходы и методы обучения:

Проблемное обучение

Эта методика заключается в постановке перед учащимися проблемных ситуаций, стимулирующих самостоятельный поиск решений. Учащиеся учатся находить оптимальный путь преодоления трудностей, анализировать возможные последствия действий и учиться избегать типичных ошибок.

Игровые технологии

Применение игровых форматов помогает повысить мотивацию учеников и создать условия для активного участия каждого ребёнка в образовательном процессе. Например, проведение соревнований, квестов и эстафет создаёт соревновательную атмосферу и формирует позитивное восприятие занятий физической культурой.

Рекомендации по внедрению

Для дальнейшего совершенствования образовательного процесса важно учитывать следующие рекомендации:

- Интеграция теории и практики должна стать основой учебного процесса.
- Использование межпредметных связей позволит расширить горизонты познания и обеспечить комплексное усвоение материала.
- Создание условий для самостоятельного приобретения опыта применения знаний повысит эффективность обучения.

- Применение технологий критического мышления обеспечит развитие способности объективно оценивать ситуацию и выбирать оптимальное решение.
- Подключение проектной и исследовательской деятельности позволит школьникам почувствовать свою причастность к созданию значимых учебных продуктов.

Заключение

Формирование функциональной грамотности в сфере физической культуры и спорта — важнейший элемент современного педагогического процесса. Оно обеспечивает полноценное включение молодёжи в активную жизнь, поддержание высокого уровня здоровья и работоспособности, создавая фундамент для успешной самореализации в будущем.

Роль медиаграмотности в общей функциональной грамотности

Медиаграмотный человек свободно пользуется разными типами медиа — от интернета до телевидения. Он понимает, как они устроены, критически оценивает сообщения из разных источников и может самостоятельно передавать информацию другим людям.

В современном дополнительном образовании не обойтись без навыков медиаграмотности. Рассмотрим, зачем она нужна.

1. Фильтрация информации. В современном мире дети и подростки постоянно сталкиваются с огромным количеством информации из разных источников. Медиаграмотность позволяет отличать достоверные и проверенные факты от ложной или искажённой информации.

2. Защита от манипуляций. Медиаплатформы и организации могут использовать различные методы манипуляции, чтобы влиять на мнение и поведение. Зачастую дети бывают очень доверчивы и в силу незнания различных манипуляционных схем попадают в ловушки мошенников. Медиаграмотность помогает распознавать эти методы и не поддаваться их влиянию.

3. Критическое мышление. Медиаграмотность развивает навыки критического мышления. Это позволяет анализировать информацию, выявлять противоречия, проверять факты и делать обоснованные выводы. Такие умения необходимы детям и подросткам как в дополнительной деятельности, так и в повседневной жизни.

4. Умение использовать медийные инструменты и технологии. В современном мире медиатехнологии играют важную роль в коммуникации и получении информации. Для многих людей коммуникация в интернете кажется более безопасной и комфортной. Знания в области медиаграмотности позволяют эффективно использовать различные платформы, социальные сети и приложения для обмена информацией и мнениями.

Во всех этих фактах видно, как медиаграмотность дополняет и усиливает основные виды функциональной грамотности:

- **Читательская грамотность.** Медиаграмотность превращает умение читать текст в умение «читать медиатекст»: анализировать не только слова, но и цели автора, форматы, оценивать визуальный ряд и контекст публикации.

- **Математическая и естественно - научная грамотность.** Медиаграмотность помогает отличать научный контент от псевдонаучного, проверять источники данных, понимать, какая статистика подана объективно, а какая — в угоду издательству.

- **Финансовая грамотность.** Медиаграмотность учит анализировать рекламу, изучать отзывы, распознавать финансовые пирамиды и мошеннические схемы в соцсетях и мессенджерах.

В моей дополнительной общеразвивающей программе «Пресс-центр» обучающиеся используют навыки медиаграмотности на каждом этапе работы с информацией.

На занятиях мы с детьми проверяем информацию по нескольким пунктам:

1. **Проверка источника информации.** Надёжность источника можно определить по нескольким факторам:

- **Авторитетность источника.** Узнайте, кто автор или организации, предоставляющие информацию. Чем больше опыта и экспертизы у источника, тем надёжнее информация. Например, для поиска статистики подойдут научные порталы.

- **Актуальность.** Убедитесь, что информация в источнике обновляется и остаётся актуальной.

- **Репутация.** Ознакомьтесь с комментариями и отзывами пользователей.

2. **Поиск подтверждения в других источниках.** Настоящие новости обычно освещаются многими СМИ, а не одним изданием.

3. **Внимание на дату публикации.** Это особенно важно для новостей, медицинской информации и статистических данных.

4. **Проверка фактов через специальные сервисы.** Воспользуйтесь поисковыми системами, чтобы найти опровержения или подтверждения спорных утверждений.

5. **Осторожность с информацией из социальных сетей.** Посты в соцсетях часто содержат личные мнения, слухи или непроверенные данные.

6. **Учёт возможной предвзятости источника.** Некоторые источники могут иметь определённую политическую, коммерческую или идеологическую направленность.

Даже следуя этим пунктам, становится всё сложнее отделять реальную информацию от фейковой — особенно с появлением искусственного интеллекта.

Приход генеративного ИИ совершил революцию в производстве контента, многократно усложнив информационную среду. В этих условиях навыки медиаграмотности становятся не просто полезными, а необходимыми.

С обучающимися мы проводим упражнение на выявление ИИ-генерированной информации. Дети делятся на две команды и задают нейросети:

1. написать реальный факт;
2. придумать вымышленный факт на ту же тему.

Затем команды обмениваются заданиями. Задача — без помощи интернета определить, какой факт реальный, а какой выдуманный, а затем с помощью поисковых систем найти подтверждение реальному факту.

Пример:

Реальный	научный	факт
Биолюминесцентные кальмары используют свет, чтобы отпугивать потенциальных хищников. Иногда свечение привлекает крупных хищных		

рыб. Заметив приближение опасности, кальмар выдаёт череду ярких вспышек, сбивая хищника с толку.

Выдуманный

факт

Биолюминесцентные кальмары, «сотрудничающие» с европейскими летающими кальмарами, приспособились освещать им путь взамен на еду. Европейский летающий кальмар умело добывает мальков, а биолюминесцентный кальмар подсвечивает кораллы, где они прячутся.

Нейросеть способна выполнить любой запрос: написать сценарий, создать анимацию, сочинить трек. Как же не попасться на уловки генеративного ИИ? Главное — обращать внимание на детали.

С обучающимися мы подробно разбираем слабые места в различных форматах генерации, чтобы знать, на что обращать внимание при анализе контента.

1. Текст (статьи, посты, комментарии)

«Тревожные звоночки»:

Слишком «правильный», обезличенный язык. Создаётся впечатление, что писал не человек, а энциклопедия. Не хватает живых оборотов, личного опыта и эмоционального отношения к теме.

Много красивых фраз, но мало конкретики. Текст словно повторяет одну мысль разными словами.

Факты без источников. Утверждается, что-то интересное, но нет ссылок на исследования, имена экспертов или названия институтов. Либо ссылки ведут в никуда или на сомнительные сайты.

3. Фото и изображения

Обращайте внимание на детали:

Руки, пальцы и ступни. Лишние пальцы, странно изогнутые кисти, пальцы разной длины, нереальное количество пальцев, ступни, повёрнутые в неестественную сторону.

Аксессуары и предметы. Очки, у которых дужка встроена прямо в лицо. Серьги, которые не цепляются за ухо, а «растут» из него.

Путаница в симметрии. Узор на одежде не совпадает на разных сторонах. Макияж на одном глазу отличается от другого. Отражения в воде, стёклах или глазах часто искажены или отсутствуют. Тени падают в разные стороны от одного объекта.

Текст и надписи. Выглядят как бессмысленный набор символов или букв (например, на вывеске магазина).

Фон. Люди на заднем плане могут быть размытыми «привидениями» с искажёнными лицами. Архитектура может иметь невозможные пропорции.

3. Видео (особенно «говорящие головы») «Тревожные звоночки»:

Неестественная мимика. Губы движутся не в такт речи. Мимика «отстаёт» или слишком преувеличена. Мало моргания или моргание ритмичное, как метроном.

Размытие вокруг лица и волос. Алгоритму сложно точно отделить волосы от фона, поэтому контуры могут «плыть» или быть излишне размытыми.

Изменения во внешности. Родинка или морщинка может внезапно появиться или исчезнуть. Очки или серьги могут «дрожать» или слегка меняться.

Проблемы со светом и тенью. Тень от носа не соответствует источнику света. Блеск в глазах выглядит странно.

4. Аудио (голосовые сообщения, подкасты) «Тревожные звоночки»:

Отсутствие «дыхания». Нет естественных вдохов и выдохов между фразами.

Монотонность. Слишком ровные интонации даже в эмоциональном тексте.

Идеальная дикция без оговорок. У реального человека бывают микропаузы, небольшие запинки, звуки «э-э-э».

Фон. Полная, неестественная тишина на заднем плане или один и тот же зацикленный фоновый шум.

Генеративный ИИ может быть как помощником, так и источником рисков. Главное не полагаться на него полностью. Мои обучающиеся обязательно проверяют и анализируют ИИ-контент, ищут ему подтверждение или опровержение.

На занятиях я позволяю и даже поощряю использование нейросетей, но с главным правилом: «Не списывать, а вдохновляться». Нейросеть показывает интересные примеры написания постов, подсказывает необычные форматы монтажа, помогает выстроить цветовую гамму для слайдов презентации и т. д. Однако всё это — лишь источник насмотренности. Ребята могут переработать сценарий нейросети и создать что-то уникальное. Только в таком случае работа с нейросетью будет творческой и безопасной.

Нейросети учатся быстро, и их «следы» становятся менее заметными. Поэтому так важно развивать навыки медиаграмотности и учить этому детей и подростков. Это позволит анализировать получаемую информацию и использовать её с пользой.

Инструменты формирования функциональной грамотности обучающихся в дополнительном образовании: методический аспект

Современный мир предъявляет к выпускникам школ требования, которые выходят далеко за рамки академических знаний. Знания, полученные сегодня, завтра могут оказаться недостаточными для навигации в реальной жизни.

Именно поэтому **формирование функциональной грамотности** стало приоритетом государственной образовательной политики, а не просто методическим пожеланием. Но где ребенок наиболее полно может “проверить” свои знания на прочность, применить их в новом контексте и научиться учиться на протяжении всей жизни?

В системе дополнительного образования.

Пока основная школа обеспечивает фундамент (знания), дополнительное образование должно создавать площадку для их **активного использования**. Здесь, вне жестких рамок предметной программы, мы можем моделировать реальные жизненные ситуации, где требуется не просто вспомнить формулу, а *понять*, как эта формула поможет починить робота, рассчитать бюджет экскурсии или разработать эффективный рекламный ролик.

Актуальность нашего сегодняшнего обсуждения складывается из необходимости:

1. **Сблизить теорию и практику.** Перевести декларируемое стремление к практикоориентированности в измеримые методические инструменты.

2. **Усилить воспитательную функцию.** Функционально грамотный человек – это ответственный, критически мыслящий и адаптивный член общества.

3. **Повысить ценность ДО.** Четко продемонстрировать родителям и самому учащемуся, что дополнительное образование – это не просто

“занятие по интересам”, а *кузница* навыков XXI века.

Наша ключевая задача сместилась от **“Что обучающийся знает?”** к **“Что обучающийся может сделать с тем, что он знает?”**. Это и есть суть **функциональной грамотности**.

В ДО мы можем применить **универсальные, “беспредметные” инструменты**, которые работают вне зависимости от конкретного профиля студии.

Блок 1. Инструменты проектирования и моделирования реальных ситуаций

Функциональная грамотность расцветает там, где обучающийся сталкивается с **неоднозначностью** и необходимостью **решения неалгоритмизируемых задач**.

1. Кейс-Метод с ограниченными ресурсами. Это ключевой инструмент. Вместо теоретического разбора проблемы, мы предлагаем обучающийся кейс, имитирующий реальные ограничения:

- **Ограничение времени.** Заставить принять решение в сжатые сроки.
- **Ограничение бюджета.** Требуем навыков финансовой и математической грамотности для оптимизации.
- **Ограничение исходных данных:.** Требуем критической оценки доступной информации (элементы медиаграмотности).

2. Технология обратного проектирования. Начинать не с процесса, а с **конечного продукта, востребованного в жизни**. Например: «Наша цель – не просто научиться рисовать, а создать **маркетинговый план** для вымышленного продукта». Это заставляет учащегося осознанно интегрировать навыки рисования, анализа читательской грамотности и расчета стоимости (математической грамотности).

3. Междисциплинарный синтез. Функциональность проявляется на стыках дисциплин. Мы должны поощрять и **формализовать** проекты, которые требуют интеграции. Например, проект, сочетающий разработку алгоритма (логика/ИКТ), его визуальное представление (дизайн/ИЗО) и

презентацию результатов с обоснованием (научно-естественная грамотность).

Блок 2. Инструменты развития критического анализа информации

В современном мире нехватка информации – редкость; проблема – её избыток и недостоверность.

1. Освоение разнородных текстов. Функциональная грамотность требует работы не только с художественными текстами, но и с **информационными артефактами реального мира:**

- Анализ схем, диаграмм, инфографики.
- Интерпретация нормативных документов (правила техники безопасности, регламенты).
- Работа с развернутыми техническими инструкциями.

2. Формализованная рефлексия источников. При выполнении любого практического задания, где используются внешние данные, необходимо ввести обязательный этап **верификации**. Обучающийся должен уметь ответить: “Откуда я знаю, что эта информация верна?” и “Каковы основания для моего вывода?”. Это формирует **научную и медиаграмотность**.

3. Метод “Контраргументации”. Учим обучающихся не просто представлять свою точку зрения, но и **проактивно искать противоположные мнения**, формулировать контраргументы и защищать свою позицию на основе фактов. Это напрямую развивает глубину понимания проблемы.

Блок 3. Системные методические требования к педагогу ДО

Инструменты не заработают, если педагог не будет применять их системно.

1. “Язык Компетенций” в планировании. При разработке программ необходимо четко понимать, какие **компетенции функциональной грамотности** развивает то или иное занятие.

2. Интеграция оценочных средств. Оценка в ДОО должна перейти от

фиксации факта посещения к **оценке демонстрируемых навыков применения**. Используйте критерии, где оценивается не только качество продукта, но и **процесс принятия решений** (как ребенок преодолел трудность, как искал информацию, как работал в команде).

3. Культура взаимного наблюдения. Нам необходимо развивать культуру, когда педагоги разных направлений делятся успешными методиками, работающими на формирование смежных компетенций. Химик может подсказать, как структурировать научное обоснование для модельера, а руководитель театральной студии – как проводить рефлекссию для программистов.

Функциональная грамотность – это не модный тренд, это **требование времени**.

1. **Повышение адаптивности и жизнестойкости**
2. **Углубление междисциплинарного мышления**
3. **Усиление мотивации и внутреннего качества образования**
4. **Развитие критического мышления**
5. **Повышение конкурентоспособности на рынке труда и образования**

Инструменты, которые мы обсуждаем сегодня – это не новые сложные правила, а **смена акцента в планировании и рефлексии**.

Если мы начнем систематически встраивать в наши занятия моделирование реальных проблем, требовать верификации источников и фокусироваться на синтезе знаний, мы сможем доказать, что наше дополнительное образование готовит не просто увлеченных детей, а функционально грамотных, адаптивных и ответственных граждан.

Программа психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов «Путь к успеху»

Актуальность

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в учреждениях образования молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники различного ранга, директора школ, методисты. А между тем по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в учреждения образования грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах образовательного учреждения.

Современное состояние проблем психологической адаптации молодых педагогов отражает усиливающееся противоречие между возрастающими требованиями общества к знаниям и профессиональными навыками молодых педагогов, и их профессиональными способностями.

В период адаптации молодые педагоги сталкиваются с множеством трудностей:

- социальных (невысокая заработная плата, низкий статус и престиж профессии учителя, неустроенность быта, высокие требования государства и общества к результатам труда и т. п.);
- педагогических (нехватка практических навыков, знаний в предметной области и т. п.);

– психологических (социально-психологическое состояние личности, неуверенность, несформированность навыков коммуникации, неумение самостоятельно предупреждать и разрешать конфликтные ситуации и т. п.).

Именно в период адаптации молодого педагога происходит соединение/столкновение на практике требований профессии к человеку и его возможностей. От успешной деятельности на данном этапе во многом зависит, останется ли педагог в профессии, не разочаруется ли в выбранном пути.

Цель Программы – обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

Задачи Программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь педагогам, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Организация психолого - педагогического сопровождения молодых педагогов.

Очевидно, что на этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо психолого - педагогическое сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств

молодого педагога.

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и педагогу - наставнику, а психолого-педагогического сопровождения – педагогу-психологу.

Психологическая адаптация молодых специалистов предусматривает:

- наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах образовательного учреждения и запросов, интересов, потребностей самого педагога.

Психолого – педагогическое сопровождение педагога – психолога включает в себя:

- актуализацию «сильных сторон» деятельности молодого педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;
- анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого педагога, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;
- создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».
- организацию взаимодействия с педагогом наставником молодого педагога:
- оказание молодому педагогу психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, проведение индивидуальных консультаций;
- разработку и проведение тренинговых занятий на развитие самосознания, выявление перспектив самореализации личности

– коррекцию нежелательных качеств и свойств, которые были осознаны молодым педагогом в процессе рефлексии и т. п.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – тренинговые занятия с педагогами, индивидуальные консультации
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Методы работы с педагогами

- информирование;
- слайдовые презентации;
- работа с памятками;
- арт-терапевтические методики;
- социально-психологические игры и упражнения;
- релаксационные упражнения.

Организация психолого – педагогического сопровождения молодых педагогов дополнительного образования.

Занятие 1. Тренинг эффективного взаимодействия.

Цель: развитие умения выстраивать эффективное взаимодействие педагогов с детьми, родителями и коллегами.

Ход тренинга

1.Приветствие. Упражнение «Здороваемся разными способами»

Цель: создание положительной атмосферы понимания и принятия участников группы.

2. Упражнение «Мой взгляд на мои отношения»

Цель: помочь участникам осознать и сформулировать свои сильные стороны в общении с родителями и определить существующие проблемы, которые можно решить.

3.Упражнение «Работа с родителями»

Цель: повысить мотивацию участников к работе в тренинге, подчеркнуть значение данной темы.

Содержание:

Участники делятся на 3 группы: родители, дети, педагоги. И каждая группа отвечает на вопрос: «Систематическая работа с родителями – какие преимущества для детей (родителей, педагогов)»

Ответы фиксируются на доске.

4.Мини-лекция «Техники активного слушания»

Цель: познакомить с методом – активное слушание, учить педагогов применять этот метод в своей профессиональной деятельности.

5.Упражнение «Интересная лекция»

Цель: познакомить участников с типологией неэффективных слушателей.

6.Упражнение «Мудрый слушатель»

Цель: отработать техники активного слушания.

Выполняется в кругу. Каждый участник получает карточку с каким-либо высказыванием. Читает её соседу слева. А тот отвечает, используя техники активного слушания. Образцы в приложении.

Обсуждение: мои ощущения в роли слушателя и в роли говорящего.

Рефлексия тренинга.

Занятие 2. Вербальные и невербальные средства общения в педагогической практике.

Цель: познакомить педагогов с различными стратегиями и тактиками речевого общения, с принципами речевой коммуникации.

Ход

1.Приветствие

2. Информационный блок: «Вербальные и невербальные средства общения в педагогической практике»

Цель: познакомить педагогов с различными стратегиями и тактиками речевого общения, с принципами речевой коммуникации.

3.Упражнение «Я – высказывание»

Цель: познакомить с техникой «я- высказывание», учить педагогов

применять технику в общении с родителями и обучающимися.

4. Упражнение «Прокурор и адвокат»

Цель: познакомить участников с различными стилями постановки вопросов, которые педагоги могут использовать при общении с родителями.

4. Упражнение «Поймите меня правильно»

Цель: отработать технику постановки вопросов в стиле адвокат.

5. Игра «Телеграмма»»

6. Упражнение «Как бы это сказать»»

7. Упражнение-релаксация (снятие зажимов) «Маски релаксации»

8. Обратная связь. Задание на тренинг.

Занятие 3. «Конфликты в педагогической практике»

Цель: знакомство педагогов с понятием «конфликт», типами поведения в конфликтных ситуациях, с результатами диагностики педагогов «Стиль поведения в конфликтной ситуации», отработка способов противостояния манипулированию.

Программа тренинга:

1. Приветствие «Здороваемся локтями»

2. Дискуссия «Нужны ли конфликты»

3. Тест «30 пословиц»

4. Мини-лекция «Конфликты. Способы выхода из конфликтных ситуаций»

5. Мини-лекция «Конфликтные типы личностей»

6. Упражнение «Разговор по телефону»

8. Упражнение «Достойный ответ»

9. Мини-лекция «Манипуляции»

10. Упражнение «Манипуляции в нашей практике»

11. Рефлексия тренинга

Занятие 4. «Стресс-менеджмент»

Цель: обучение приёмам профилактики и управления стрессом.

Ход занятия:

- 1.Приветствие
2. Информационный блок «Стресс – что это такое»
- 4.Тест «Уровень стрессоустойчивости»
- 5.Упражнение «Вредные советы»
- 6.Информационный блок «Что помогает избавиться от стресса»
7. Рефлексия тренинга

Занятие 5. «Способы преодоления тревоги»

Цель: познакомить педагогов с техниками преодоления тревоги.

Ход занятия:

- 1.Приветствие
- 2.Мини – лекция: тревога и страх в чем отличие, и когда возникают.
- 3.Техники работы с тревогой
 - 1)Техника «Диафрагмальное дыхание»
 - 2)Техника «Дыхание по квадрату»
 - 3) Упражнения на преодоление тревоги:
 - Концентрация внимания
 - Упражнение «Час тревоги»
 - Упражнение «Газетная армия»
 - Рисуночная техника «Рисовалки – затиралки»
- 4.Рефлексия тренинга

Занятие 6. «Навыки самопрезентации»

Цель: обучить педагогов навыкам делового общения, технике ведения переговоров, постановке вопросов.

Ход тренинга

1. Приветствие
2. Мини – лекция: самопрезентация, для чего мы себя презентуем.
3. Эффективные приемы самопрезентации.
4. Как преодолеть страх публичного выступления.
5. Упражнение «Личное пространство»

6. Упражнение «Тройка слов»
7. Упражнение «Интервью»
8. Рефлексия тренинга
9. Занятие 10. Итоговое

Цель: систематизировать полученные знания, итоговая диагностика

- 1.Приветствие
2. Диагностика педагогов
3. Упражнение «10 из 30
4. Упражнение «Коллективный счет»
5. Итоговое упражнение «Закончи предложение»

Заключение

Процесс психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов в системе образования должен строиться на идеологии развития, а точнее саморазвития, а не на простом воспроизводстве устоявшихся моделей поведения. Содержание сопровождения должно соответствовать требованиям времени и качественно изменяться, в том числе и технологически.

Эффективность психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов и их профессионального развития можно определить по следующим показателям:

– снижение количества затруднений в сравнении с периодом принятия на работу, изменение их качественных критериев (определяется индивидуально): удовлетворенность работой и взаимоотношениями в коллективе, быстрая адаптация к режиму труда, хорошее самочувствие, умеренная активность, сдержанность, хорошая мотивация к успеху, ориентация на развитие и саморазвитие, уверенность, владение навыками вербальной и невербальной коммуникациями, развитые рефлексивные навыки и пр.;

– успешное взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы: коллеги, ученики, родители, администрация, педагогическое

сообщество;

- приобретение уверенности в себе как в профессионале, появление профессиональных достижений, ощущение себя полноправным членом коллектива;

- позитивное отношение к педагогической деятельности, уверенность в правильности своего профессионального выбора;

- максимально быстрое достижение средних для организации показателей качества образования;

- освоение основных норм и требований к поведению и результатам педагогической деятельности и др.

Библиографический список

1. **Александрова, Е.А.** Непрерывное образование педагогов как условие повышения качества образования / Е.А. Александрова // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2015. – № 2 (86). – С. 10-15.
2. **Вайндорф-Сысоева, М.Е.** Непрерывное образование основные: понятия и современная интерпретация / М.Е. Вайндорф-Сысоева, М.Л. Субочева // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2011. – № 4. – С. 34-41.
3. **Гришина, И.В.** Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов дополнительного образования / И.В. Гришина // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 6.
4. **Зеер, Э.Ф.** Психология профессионального образования: учебник для студ. учреждения высш. проф. Образование / Э.Ф. Зеер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательский центр «Академия», 2013. — 416 с.
5. **Иванова, С. В.** Модель управления развитием педагогов дополнительного образования / С. В. Иванова // Дополнительное образование и воспитание. – 2018. – № 3. – С. 44-49.
6. **Ильина, Н.В.** Сопровождение профессионального развития педагога в условиях дополнительного образования детей / Н.В. Ильина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.
7. **Климов, Е.А.** Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для учеб. вузов, обуч. по направлению и спец. психологии / Е.А. Климов. – 5-е изд., стер. – Москва: Академия, 2010. – 304 с.
8. **Коновалова, М.Е.** Непрерывное образование: педагогические модели и технологии / М.Е. Коновалова // Образование и наука. – 2014. – № 9 (118). – С. 3-16.
9. **Коновалова, Н. Н.** Профессиональное развитие педагогов дополнительного образования в условиях инновационной деятельности / Н. Н. Коновалова // Вестник Костромского государственного университета им.

Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2017. – Т. 23, № 4. – С. 55-60.

10. **Малинина, Т.Б.** Управление развития педагогов дополнительного образования в условиях прогрессивного образования / Т.Б. Малинина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1.

11. **Митина, Л.М.** Психология развития конкурентной личности / Л.М. Митина. – Москва: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2002. – 400 с.

12. **Новиков, А.М.** Постдипломное образование / А.М. Новиков. – Москва: Эгвес, 2006. – 136 с.

13. **Петрова, И. В.** Профессиональная компетентность дополнительного педагогического образования как фактор повышения качества образовательного процесса / И. В. Петрова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.

14. **Сериков, В.В.** Личностно ориентированное образование: концепция, структура, функции / В.В. Сериков // Педагогика. – 2002. – № 5. – С. 16-22.

15. **Смирнова, Е. Э.** Профессиональное педагогическое развитие дополнительного образования: опыт, проблемы, перспективы / Е. Э. Смирнова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2019. – № 6. – С. 41-45.