Романова Т.П., МУ ДО «Малая академия», г. Краснодар

**Организация образовательно-воспитательного процесса в работе с одарёнными детьми в разновозрастных учебных группах**

Известно, что одна из характерных особенностей дополнительного образования детей – это широкая распространённость разновозрастных групп (далее – РВГ). В одном и том же учебном объединении по одной и той же программе нередко занимаются дети, отличающиеся друг от друга паспортным возрастом, и, как следствие, уровнем исходных знаний, что создаёт определённые трудности для педагога.

Нередко основой работы с РВГ является дифференцированный подход к оценке деятельности учащихся, суть которого состоит в том, что сложность предлагаемых детям заданий и строгость оценивания результатов их выполнения напрямую зависит от возраста участника объединения. У подобного подхода есть существенные минусы. Во-первых, у детей из младших классов в такой ситуации намного меньше возможностей самореализации: регулярно получая самые простые задания, они не видят смысла в усердной работе. Кроме того, в группе устанавливаются иерархические отношения, основанные на разделении на «старших» и «младших», что отрицательно сказывается на психологическом климате. Стоит ли говорить о том, насколько негативно всё вышеперечисленное сказывается на мотивации учащихся!

Конечно, организовать учебный процесс в РВГ непросто. Но не стоит забывать и о том, что РВГ предоставляют уникальную возможность наладить образовательный процесс как неразрывное единство обучения и воспитания, и, следовательно, улучшить навыки коммуникации и социальной интеграции учащихся.

При работе с РВГ целесообразно использовать концентрическую структуру учебных программ; каждую тему должен предварять пропедевтический курс, включающий в себя определения базовых понятий. Данную информацию желательно структурировать в виде таблиц и алгоритмов. Преподаватель должен проследить, чтобы у каждого ученика РВГ в процессе занятия была возможность обращения к теоретическому материалу, имеющему отношение к изучаемой теме. Младшие школьники могут не решиться задать вопрос по поводу неясных им аспектов темы, а заглянуть в таблицу или изучить схему им гораздо проще.

В РВГ предпочтение следует отдавать групповым формам работы: участников объединения распределяют на микрогруппы от 2 до 5 человек, при этом важно следить за постоянной ротацией состава микрогрупп и стараться не допускать чёткого разделения по возрастному признаку. Работу в микрогруппах можно практиковать не только на этапе закрепления знаний, но и во время изучения нового материала.

Серьёзной проблемой РВГ является разница в уровне исходных знаний учащихся. Чтобы хотя бы отчасти нивелировать разрыв между знаниями старших и младших учеников, уместно использовать такой подход: в ходе занятия любой ученик может подать заявку на разбор непонятного ему материала (от анализа конкретного задания до разъяснения отдельной темы). Преподаватель рассматривает заявки и, уточнив исходные формулировки и чётко обозначив рамки поставленной задачи, распределяет их между участниками объединения. Таким образом, каждому участнику РВГ рано или поздно доводится выступить перед аудиторией в роли «преподавателя» - с прочтением мини-лекции или разбором сложного случая. Здесь следует оговорить несколько деталей:

- в роли «лекторов» должны выступать не только старшеклассники, но и учащиеся младших классов. Естественно, преподаватель должен распределять темы выступлений с учётом знаний, умений и навыков учащихся;

- цель подобных выступлений – создание «ситуации успеха»: важно, чтобы каждый участник РВГ выступил перед соучениками в качестве человека, способного разобраться в непростом вопросе, имеющем к тому же практическую значимость для участников объединения. Чтобы избежать досадных недоразумений, учитель в обязательном порядке должен оценить предстоящее выступление, в случае необходимости корректируя материал доклада и оказывая учащемуся консультативную поддержку;

- если кто-либо из учащихся стеснителен и боится выступать индивидуально, допустима работа в паре над какой-либо темой. Главное, чтобы в итоге никто из участников объединения не остался в стороне от данного вида работы.

По возможности учителю следует применять и игровые форматы занятий (викторины, «Что? Где? Когда?» и т.д.) Во-первых, подобные мероприятия повышают интерес детей к изучаемому материалу, во-вторых, способствуют сплочению коллектива, что особенно важно в РВГ.

Особое внимание надо уделять проектной и научно-исследовательской деятельности, ведь при написании научной работы все учащиеся исходно оказываются в равных условиях.

Для создания благоприятного психологического климата в РВГ важно изначально не акцентировать внимание на том, что в группе собраны учащиеся из разных классов, не разделять коллектив на рабочие группы по возрастному признаку.

Главная проблема РВГ – априорное распределение ролей на основании возраста обучающихся; так, лидерами группы, как правило, становятся ученики старших классов – в силу более высокого изначального уровня подготовки; младшие дети, соответственно, позиционируют себя как аутсайдеров, редко проявляя инициативу из боязни выглядеть некомпетентными на фоне старших товарищей. Чтобы избежать этого, на первых занятиях желательно исключить элемент индивидуального соперничества, отдавая предпочтение групповым формам работы, при этом состав микрогрупп, как уже было сказано, должен постоянно меняться.

Важно создание так называемых «ситуаций успеха», заставляющих младших участников группы поверить в свои силы. В частности, эффективно совместное выполнение олимпиадных заданий, предназначенных для учащихся старших классов.

Старшие школьники должны в определённой степени выполнять роль тьюторов: в индивидуальном порядке разъяснять младшим участникам РВГ непонятный материал, следить, чтобы на занятиях те чувствовали себя комфортно. Естественно, подобная деятельность должна быть добровольной – но, как показывает практика, большинство учеников охотно соглашаются помогать младшим. Это, во-первых, повышает самооценку старших учащихся, во-вторых, позволяет им самим усвоить пройденный материал на качественно новом уровне, а в-третьих, способствует формированию доброжелательных отношений в коллективе.