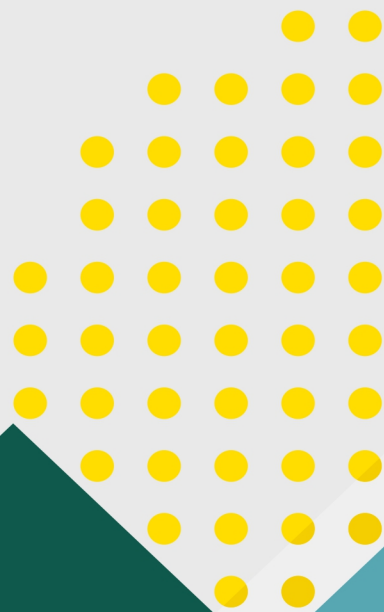


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА



**ТЕХНОЛОГИЯ
МАСТЕРСТВА**

ВЫПУСК 2

СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

**НОВОСИБИРСК
2022**



Департамент образования мэрии города Новосибирска
Городское методическое объединение работников муниципальных организаций

Технология мастерства. Выпуск 2

Сборник методических рекомендаций

Новосибирск 2022

В настоящем сборнике представлен актуальный опыт организации методического сопровождения педагогов дополнительного образования, которое способствует совершенствованию их профессиональной компетентности.

Материалы сборника «Технология мастерства. Выпуск 2» адресованы руководителям учреждений дополнительного образования, сотрудникам методических служб и педагогическим работникам.

Редакционная коллегия

Хламова А. М.,

Руководитель ГМО, заместитель директора по научно-методической работе
МБУДО «ЦВР «Пашинский».

Кульнева О. В.,

Куратор ГМО, методист МАУДО ДТД УМ «Юниор».

Бессонова Е. С.,

Член ГМО, методист МБУДО ДДТ им. А. И. Ефремова.

Оглавление

| | |
|---|----|
| Положение о конкурсе профессионального мастерства в учреждении дополнительного образования | 5 |
| Формы повышения квалификации педагогов ЦДТ Советского района | 7 |
| Методические рекомендации «Порядок разработки и оформления исследовательской работы учащегося» | 8 |
| Методические рекомендации «Дистанционные курсы повышения квалификации. Выбор и работа с информационными ресурсами» | 12 |
| Подготовка документов и материалов к Присвоению (подтверждению) звания Образцовый (народный) самодеятельный коллектив в образовательных организациях Новосибирской области..... | 17 |
| «Не только обучать, но и воспитывать» (из опыта работы МБУДО ДДТ «Первомайский») | 19 |
| Информационно-методическая подборка: «Азбука методиста» | 21 |
| Индивидуальная образовательная траектория и возможности её реализации в процессе дополнительного образования детей | 25 |
| Подготовка характеристики-представления на педагогического работника для получения ведомственных наград..... | 28 |
| Школа профессионального роста как форма организации методического сопровождения педагогов, работающих с одарёнными детьми..... | 30 |
| «Интерактивные методы обучения как средство формирования учебной мотивации учащихся»: рекомендации по проведению обучающего семинара..... | 32 |
| Формы методического взаимодействия с педагогами МБУДО «ЦДО «Лад» | 38 |



Положение о конкурсе профессионального мастерства в учреждении дополнительного образования

И. Б. Аганичева,
методист ЦДТ Советского района

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
«ЦДТ Советского района»

С.С. Сахарцева _____

« » _____ 20__

Положение

Цель: развитие творческого потенциала, повышение мастерства и презентационной культуры, взаимобмен эффективным опытом педагогической деятельности.

Задачи конкурса:

- развитие мотивации к методической деятельности, самообразованию, повышению профессионального мастерства;
- реализация педагогических идей, способствующих обновлению содержания образования;
- развитие социального партнёрства, привлечение ресурсов внешней социокультурной среды для реализации ДООП;
- повышение воспитательного потенциала дополнительного образования;
- создание условий для транслирования опыта, практических результатов профессиональной деятельности.

Организация и проведение конкурса

Конкурс проводится по номинациям:

- **«Моя методическая лаборатория»** – январь-март. / Куратор ФИО /
- **«Открытое занятие»** – ноябрь-март. / Кураторы ФИО /
- **«Досуговое мероприятие воспитательного характера»** – ноябрь-март. / Куратор ФИО/

В конкурсе может принять участие любой сотрудник ЦДТ, независимо от должности, стажа работы и квалификационной категории. Заявки на участие в конкурсе принимают методисты учебных отделений.

Подготовку и проведение конкурса осуществляет Научно-методическая служба ЦДТ и заведующие УО. Все виды консультативной помощи в подготовке конкурсантам оказывают методисты ЦДТ.

Жюри конкурса

Состав жюри утверждается на заседании Научно-методического совета.

Жюри конкурса рассматривает поступившие материалы, определяет победителей и лауреатов в каждой номинации, награждает призёров и вручает призы.

Все участники конкурса, независимо от результатов, поощряются из стимулирующего фонда за подготовку и участие в конкурсных номинациях. Победители в каждой номинации получают призы, материалы видео и фотосъёмки, денежное вознаграждение.

Состав жюри: ФИО

Номинации

«Досуговое мероприятие воспитательного характера»

Участники конкурса представляют текстовый документ сценария праздника, досугового мероприятия и др. за две недели до намеченной даты и проводят мероприятие.

Оцениваются:

1. Актуальность и значимость, воспитывающий аспект;
2. Творческий подход и оригинальность (идея мероприятия, раскрытие содержания, выбор выразительных средств; режиссёрский замысел; авторские находки);
3. Перспективность реализации сценария в ЦДТ, воспроизводимость опыта;
4. Соответствие цели и задач возрасту детей;
5. Культура, логика проведения;
6. Продуманность организационных моментов;
7. Обеспечение деятельностного режима (степень включенности активности участников);
8. Организация взаимодействия между всеми участниками праздника (гибкость, умение ориентироваться в ситуации, умение реагировать на настроение детей, их интересы);
9. Эмоциональная составляющая (настроение, эмоциональная вовлечённость);
10. Подведение итогов праздника, обратная связь (отзывы, рефлексия).

Продолжительность мероприятия не более 1 часа.

«Моя методическая лаборатория»

Заявки на участие в данной номинации принимаются до 00.00.20__

Участники готовят методические материалы: дополнительная общеобразовательная программа, разработки: сценарии, диски, пособия, дидактические материалы, продукты реализованных проектов (книги, игры, журналы и др.), памятки и другие виды методической продукции.

Каждый участник готовит презентацию своей методической выставки на 3-5 мин.

Оцениваются:

1. Культура презентации;
2. Качество материалов (полиграфия, содержательность);
3. Дидактическая ценность (или социальная значимость) представленных материалов;
4. Уникальность представленного опыта.

«Открытое занятие»

Участники конкурса предоставляют план-конспект и проводят открытое занятие.

Продолжительность – до 45 мин.

Оцениваются:

1. Соответствие содержания и цели занятия и возрасту детей;
2. Логика построения занятия (структурированность занятия, смысловая целостность всех этапов занятия);
3. Воспитательный потенциал занятия;
4. Организационная составляющая (подготовленность помещения (условия, организация учебного пространства), своевременное начало и окончание занятия, временной баланс этапов занятия и организационные находки);
5. Внешний вид, культура речи;
6. Оригинальность и творческий подход к раскрытию содержания;
7. Взаимодействие педагога с детьми:
соответствие действий и обращений педагога возрасту и уровню детей, обеспечение деятельностного режима (чередование видов деятельности), наличие творческих заданий, гибкий подход, учитывающий состояние, настроение, возможности и работоспособность детей, баланс распределения внимания педагога на каждого ребёнка и группу в целом, реакция и оценка педагогом качества выполнения заданий, создание ситуации успеха;
8. Активная позиция детей их эмоциональная вовлечённость в деятельность;

9. Подведение итогов (участие детей в подведении итогов, выделение главного, рефлексия).



Формы повышения квалификации педагогов ЦДТ Советского района

И. Б. Аганичева,
методист ЦДТ Советского района

Система повышения квалификации педагогов Центра направлена на формирование ключевых компетенций XXI века: **критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации.**

В ЦДТ создана система повышения квалификации «**Ступени педагогического мастерства**».

На 1 этапе в основе системы лежит **внешняя** мотивация (курсы по требованию Профстандарта, аттестация). Как в любом учреждении, наши педагоги проходят обучение на курсах один раз в 3 года. Большинство из них ежегодно посещают мастер-классы, стажерские площадки и семинары, организованные по линии Совета директоров УДОД города, а также конференции НИПКиПРО, НГПУ и ГЦРО. Постепенно это становится желанием самого педагога.

В основе **внутренней мотивации** лежит интерес, желание и потребность быть компетентным. Для формирования **внутренней мотивации** педагогов к профессиональному росту и саморазвитию мы активно используем такой ресурс, как неформальное общение, креативные семинары, встречи с интересными людьми, социокультурные проекты. Такой подход является современным трендом как в ОУ, так и в различных сферах, в т.ч. и бизнесе.

Все это работает на **сплочение коллектива и пробуждение внутренних творческих резервов.**

Кадровое мероприятие «**Рождественские встречи**» – тренд ЦДТ, которому более 20 лет. Эта прекрасная традиция была заложена ещё Наталией Александровной Вологодской. Коллеги встречаются после домашних новогодних праздников, но не сразу в рабочей атмосфере, а необычно, душевно, неформально.

Интеллектуальные игры и спектакли, поставленные актёрами и режиссером ЦДТ, встречи с преподавателями НГПУ, врачами и психологами, тренинги и игровые практикумы, мастер-классы педагогов, просмотр и обсуждения фильмов, впечатления педагогов о поездках в США, Голландию и многое другое. Из года в год наполнение встреч меняется, неизменным остаётся главный посыл – дружеское общение и совместное узнавание нового.

Творческие пролонгированные семинары – ещё один замечательный ресурс. Семинар-практикум «Открой в себе художника» по методике американской художницы Бэтти Эдвардс, где в течение двух месяцев не только педагоги-художники, но и методисты, хореографы, педагоги-организаторы, вокалисты с удовольствием переключали сознание из Л-режима в П-режим и рисовали удивительные рисунки, невозможные в обычном состоянии. В рамках семинара мы познакомились с различными полезными методиками, применяемыми нашими педагогами для развития креативности и приёмами по развитию воображения. Конечно, не все стали рисовать, некоторые взяли полезные идеи и технологии и применяют на практике, но у многих пробудилось творческое начало.

В ЦДТ действуют *методические объединения педагогов*. Особенно продуктивно работает МО педагогов по ИЗО и ДПИ. Арт-встречи, совместное рисование, освоение новых техник, обсуждения, группа в соцсетях.

Эффективный ресурс – *семинары психолога*: Метафорические карты, Знакомство с Архетипами, Сказкотерапия, мастер-классы по созданию авторской куклы.

Мастер-классы педагогов для коллектива ЦДТ. (Шерстяная акварель, Брошь из фоамирана, Игры на взаимодействие и командообразование и др.)

Проект *«Увидеть все самим»* с говорящим названием. С появлением в ЦДТ автобуса наши возможности возросли многократно. Уже много лет мы посещаем с коллегами наиболее интересные события и места города, области и соседних регионов. Выставки «Гений да Винчи», «Сальвадор Дали», «Шедевры Третьяковки», парк чудес «Галилео», театры, музеи, Колывань и Томск... Хочешь быть интересным своим ученикам – будь интересным сам!

Научно-методическая служба предоставляет педагогам широкие возможности для обобщения и транслирования опыта через: профессиональный конкурс ЦДТ «На пути педагогического мастерства», публикации на сайте Учреждения и в корпоративной газете «Место встречи».

Методические рекомендации «Порядок разработки и оформления исследовательской работы учащегося»



Ю. А. Белкина,
Методист МБУДО "ДДТ "Кировский"

Для каждого современного педагога уже давно не секрет, что необходимо формировать и развивать учебно-познавательную компетентность обучающихся.

В Доме детского творчества «Кировский» уже много лет проходит районная научно-практическая конференция «В мире тайн» и количество участников ежегодно и стабильно растет. Сотни исследовательских работ были представлены за эти годы в различных номинациях: информационные технологии и web-дизайн, научно-техническое, туристско-краеведческое, декоративно-прикладное, естественно-научное и социально-гуманитарное творчество.

Исследовательскую работу можно разделить на 3 основные части: пояснительная, основная и заключительная (итоговая). Каждая из них одинаково важна и упустить одну из них – значит оставить своё исследование незавершенным. В данной методичке речь пойдет о обязательных составных компонентах, которые должны быть оформлены в тексте работы (рекомендуемый план содержания исследовательской работы представлен ниже основного текста).

Каждый из педагогов хорошо знаком с тем, что такое цели, задачи, гипотезы и методы. Но так ли легко их определить, когда вы со своим обучающимся впервые задумываете написать исследовательскую работу по интересующей вас и его теме? Определение темы и постановка проблемы – это первый и не всегда легкий шаг, который вы должны сделать на пути к организации исследования.

Выбор темы и постановка проблемы

На самом деле, выбрать тему несложно, если точно знаешь, что интересует ребенка в данный момент, какая проблема волнует больше других. Если ребенок не смог сразу понять, о чем хотелось бы узнать побольше, попробуйте задать ему следующие вопросы:

1. Что тебе интересно больше всего?
2. Чем хочется заниматься в первую очередь (математикой или поэзией, астрономией, историей или чем-то другим)?
3. Что из уже изученного хотелось бы узнать более глубоко?

Если эти вопросы не помогли, можно обратиться к учителям, родителям. Может быть, кто-то из них подскажет интересную идею.

Важно помнить, что тема исследования должна быть:

- интересна обучающемуся;
- актуальна в данный момент, т.е. помимо автора, должна быть интересна и полезна какой-либо категории людей;
- реализуема в имеющихся условиях (с тем оборудованием и инструментами, которые имеются дома или в учебном заведении);
- формулировка темы должна содержать спорный момент или уточнение, не быть обобщенной или слишком обширной (например: сравните темы: «Растения» и «Солнечный свет как фактор успешного роста и развития растений»).

Какими могут быть темы исследования? Все возможные темы можно условно объединить в три группы:

- фантастические - о несуществующих, фантастических объектах и явлениях;
- экспериментальные - предполагающие проведение собственных наблюдений и экспериментов;
- теоретические - предусматривающие изучение и обобщение сведений, фактов, материалов, содержащихся в различных теоретических источниках (книгах, документах, кинофильмах и т.д.).

Актуальность и практическая значимость

Тема исследования обязательно должна иметь **обоснованную актуальность**.

Тема может считаться актуальной, если:

1. содержит практику (у исследователя должна быть возможность не только теоретически изучить интересующий вопрос, но и дать обоснование своей работе с точки зрения практики, то есть непосредственного взаимодействия с объектом исследования);
2. заполняет пробел в знаниях ребенка (дает «надпрограммные» знания);
3. имеет практическую ценность и приносит пользу (юный исследователь не только приобретает новые знания, но и делится ими, делает опросы, анкетирования детей и взрослых, тем самым расширяя аудиторию заинтересованных лиц).

Практическая значимость результатов исследования:

1. Решение на их основе той или иной практической задачи.
2. Проведение дальнейших исследований (углубляясь ещё больше в суть темы и проблемы).
3. Использование полученных данных в будущей дальнейшей деятельности (профессиональная ориентация).

Показателем эффективно проведенной исследовательской работы является наличие ее **конечного, полезного продукта**.

Конечный продукт может быть совершенно разнообразным. Приведем несколько примеров:

- 1) макеты карт, газет, журналов;
- 2) коллекция предметов декоративно-прикладного творчества;
- 3) мультимедийные и ИКТ продукты (презентация, серия буклетов, учебное пособие, блог, сайт, программа, электронный или бумажный путеводитель, видеофильм);
- 4) краеведческий продукт (фотоиллюстрации, гербарии, коллекции насекомых, предметы с раскопок, коллекции старинных вещей);
- 5) исторический продукт (исторические факты, редкие фотографии, документы).

Объект и предмет исследования

Объект – что будет рассматриваться?

Предмет – как будет рассматриваться объект в данном исследовании.

Вспомним уже звучавшую ранее тему «Солнечный свет как фактор успешного роста и развития растений», объектом здесь будут растения, а предметом – их рост и развитие под влиянием и без влияния солнца.

Другой пример: тема «Секреты детской мультипликации», объект здесь – детская мультипликация, предмет – технические приемы создания детского мультфильма.

Цель и задачи исследования

Определить цель исследования, значит ответить на вопрос о том, зачем мы его проводим. Цель – сформулированный в общем виде желаемый результат исследования.

Задачи исследования уточняют цель. Цель указывает общее направление движения; а задачи описывают основные последовательные шаги к ее достижению.

Последовательность постановки задач:

1. Анализ источников информации.
2. Подбор методик исследования.
3. Непосредственно эксперимент.
4. Анализ полученных данных, оценка достигнутого, план дальнейших действий.

Гипотеза исследования

Гипотеза — это предположение, догадка, еще не доказанная логически и не подтвержденная опытом. Слово "гипотеза" происходит от древнегреческого слова – основание, предположение, суждение о закономерной связи явлений. Обычно гипотезы начинаются со слов "предположим", "допустим", "возможно".

Для решения проблемы обязательно потребуется гипотеза или несколько гипотез - предположений о том, как проблема может быть решена.

Обязательно нужно написать гипотезу, без нее исследование не имеет смысла. Если гипотез несколько, то их надо пронумеровать. Самую главную надо поставить на первое место, остальные расположить по степени важности.

Классификация методов

Методы исследования обширны и важно воспользоваться именно теми, которые наиболее полно и точно позволят сформулировать выводы исследования, подвести итоги.

Основная часть исследования

В основной части работы исследователь описывает:

- поиск необходимой информации, знаний для проведения исследования.
- выбор идей и вариантов, их обоснование и анализ.
- выбор материала, методов для проведения исследования.

- подбор оборудования и организация рабочего места для исследования (если это опыт).
- описание этапов проведения исследования.
- технику безопасности при выполнении работ (если это опыт).

Основным и действенным методом исследования конечно же является **эксперимент**, и в основной части необходимо представить его описание. Эксперимент от наблюдения отличается активным взаимодействием с изучаемым объектом.

Описание эксперимента строится по следующему плану:

- перечень методик;
- описание методик;
- результаты;
- оформление результатов;
- выводы.

Заключительная часть

В заключительной части стоит сказать о общих выводах о работе, анализе и пользе выбранных методов исследования. Важно не забыть о гипотезе: в заключении нужно сказать, подтвердилась она или нет, и высказать мнение почему.

В заключении также необходимо представить список использованной во время подготовки и проведения исследования литературы. Это могут быть литературные, интернет-источники, архивные материалы и документы.

Если текст работы предполагает наличие приложений, их тоже необходимо разместить в заключительной части и пронумеровать по порядку.

Подготовка к защите исследования

Перед защитой обязательно необходимо подготовить текст доклада. Он должен быть кратким и его лучше всего составить по такой схеме:

- 1) почему избрана эта тема;
- 2) какой была цель исследования;
- 3) какие ставились задачи;
- 4) какие гипотезы проверялись;
- 5) какие использовались методы и средства исследования;
- 6) каким был план исследования;
- 7) какие результаты были получены;
- 8) какие выводы сделаны по итогам исследования;
- 9) что можно исследовать в дальнейшем в этом направлении.

Важно помнить о регламенте выступления – выход за рамки предоставленного времени может нести за собой сокращение итоговой оценки, даже если выступление и тема исследования были на высшем уровне.

Презентация (защита) работы - венец исследования и один из главных этапов обучения начинающего исследователя. О выполненной работе надо не просто рассказать, но, как и всякое настоящее исследование, ее надо защитить публично. В ходе защиты дети учатся излагать добытую информацию, сталкиваются с другими взглядами на проблему, учатся доказывать свою точку зрения.



Методические рекомендации «Дистанционные курсы повышения квалификации. Выбор и работа с информационными ресурсами»

Е. С. Бессонова
методист МБУДО ДДТ им. А. И. Ефремова

Дистанционная форма повышения квалификации – это синтетическая, интегральная гуманистическая форма обучения, базирующаяся на использовании широкого спектра традиционных и новых информационных технологий, и их технических средств, которые применяются для доставки учебного материала, его самостоятельного изучения, причем процесс обучения в общем случае не критичен к их расположению в пространстве и во времени.

Нормативная база электронного дистанционного обучения:

Правовые основы дистанционного обучения содержатся в действующем Законе РФ «Об образовании». Порядок использования дистанционных образовательных технологий утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об использовании дистанционных образовательных технологий» от 6 мая 2005 г. № 137.

В соответствии с п. 2 ст. 32 Закона РФ «Об образовании», образовательное учреждение самостоятельно в использовании и совершенствовании методик образовательного процесса и образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий.

Социально-экономические изменения в обществе обусловили перестройку всей системы образования, в том числе и одного из ее элементов – систему повышения квалификации педагогических кадров. Именно эта система берет на себя часть функций науки по добыванию новых знаний, формированию новых целей, ценностей и способов профессиональной педагогической деятельности. Повышение профессиональной квалификации педагогических кадров является одной из важнейших подсистем непрерывного образования педагогов.

Повышение квалификации является одной из наиболее массовых форм образования взрослых, реализуемой в учреждениях системы дополнительного профессионального образования. В рамках этой системы осуществляется как повышение квалификации работников, так и их подготовка к новым видам деятельности.

Дистанционные формы работы обеспечивают:

- создание условий для реализации педагогом возможностей непрерывного самообразования через организацию открытого образовательного пространства;
- самостоятельное конструирование образовательного маршрута с учетом своих компетентностей, своих профессиональных потребностей, дефицитов и выбор наиболее приемлемых для себя сроков и форм его реализации.

Среди явных плюсов внедрения ДО в повышении квалификации выделяют следующие:

- гибкий учебный график, возможность совмещать работу и учёбу;
- индивидуальную учебную программу и график контроля;
- формирование компетенций по работе с ИКТ-технологиями;
- самостоятельную систематическую работу с учебным материалом и информационными источниками;
- формирование (совершенствование) навыка излагать свои мысли письменно;

- экономическую эффективность (уменьшение материальных затрат на бытовые, транспортные расходы);
- динамичность ДО (электронная форма позволяет часто обновлять учебный материал);
- доступ к источникам информации по всей сети Интернет (электронные библиотеки, каталоги, справочники и т.д.);
- интерактивное взаимодействие с информационным материалом;
- возможность хранения, оперативной передачи, редактирования, обработки и распечатки информации различного объема и вида.

Минусы внедрения ДО в повышении квалификации выделяют следующие:

- **Необходима сильная мотивация.** Практически весь учебный материал обучающийся осваивает самостоятельно. Это требует развитой силы воли, ответственности и самоконтроля. Поддерживать нужный темп обучения без контроля со стороны удается не всем;
- **Дистанционное образование не подходит для развития коммуникабельности.** При дистанционном обучении личный контакт учащихся друг с другом и с преподавателями минимален, а то и вовсе отсутствует. Поэтому такая форма обучения не подходит для развития коммуникабельности, уверенности, навыков работы в команде;
- **Недостаток практических знаний.** Обучение специальностям, предполагающим большое количество практических занятий, дистанционно затруднено. Даже самые современные тренажеры не заменят «живой» практики;
- **Проблема идентификации пользователя.** Пока самый эффективный способ проследить за тем, честно и самостоятельно ли обучающийся сдавал экзамены или зачеты — это видеонаблюдение, что не всегда возможно;
- **Недостаточная компьютерная грамотность.** В России особенная потребность в дистанционном образовании возникает в отдаленных районах. Однако в глубинке не у всех желающих учиться есть компьютер с доступом в Интернет.

Обзор образовательных организация, предлагающих дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Дистанционное обучение, прежде всего, ориентировано на взрослых людей, которые не имеют возможности посещать занятия в учебных заведениях, но у которых есть практика, мотивация и потребность в повышении квалификации. В традиционной системе профессионального образования обучающиеся получают большой запас знаний без конкретной связи с практикой.

Каталог сайтов дистанционного повышения квалификации педагогов:

- <https://newobrazovanie.ru/>
- www.eidos.ru.
- www.dlmsk.ru. Центр дистанционного обучения при Федерации Интернет-образования. Все курсы здесь бесплатны, группы формируются по мере поступления заявок. Тематика курсов определена профилем организации – использование Интернет-технологий в образовательной деятельности. Курсы направлены как на освоение Интернет-технологий, так и на внедрение их в образовательный процесс.
- <http://escc.narod.ru>.
- www.orenip.ru

- ito.ru
- <http://teacher.firo.ru>
- <http://center.firo.ru>
- snta.ru

На что обратить внимание при выборе курсов повышения квалификации?

- Есть ли у учебного заведения лицензия? Если нет, диплом будет считаться недействительным. Но даже, если на сайте учебного заведения лицензия вывешена, то лучше проверить её актуальность! Сделать это можно на официальной странице Росособнадзора - <https://rospotrebnadzor.ru/>. В поле «регистрационный номер» нужно ввести номер проверяемой вами лицензии и получить полную информацию.
- Если вы хотите пройти курс переподготовки, чтобы получить новую специальность **ВНИМАТЕЛЬНО** изучите учебный план. В программе на обучение, согласно Федеральному закону от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Приказу Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», должно отводиться не менее 250 часов.
- Если учебное заведение предлагает меньшее количество часов, то это уже будет не переподготовка, а курсы повышения квалификации. Это важно, потому что в самом дипломе количество прослушанных часов тоже указывается. И если эта цифра будет меньше, то диплом о переподготовке считается недействительным.
- Важно! По ведомственным нормативно-правовым актам (приказам министерств) для некоторых профессий и специальностей установлены особые требования к количеству часов обучения. В некоторых – до 1000 часов.
- Перед тем, как заключить с вами договор учебная организация должна запросить у вас документы, подтверждающие ваше образование. Согласно законодательству, к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.
- Сейчас очень многие учебные центры предлагают дистанционное обучение. Обычно его стоимость на порядок ниже стоимости очного образования. Но! Вы должны понимать, что, выбирая дистанционное образование, вам придется осваивать программу самостоятельно. Обычно при таком обучении вы получаете доступ к видеозаписям лекций и подборку методического материала. То есть за отведённое время вам придется самостоятельно прочитать и изучить статьи, книги, схемы, графики, таблицы, методики расчетов и пр.
- Обратная связь с преподавателем, как правило, отсутствует. В конце обучения Вам предложат пройти тесты. Дает ли такое образование реальные знания? Кому задавать вопросы, которые появятся по ходу обучения? Вопрос.
- Есть дистанционное обучение более серьёзного уровня: с вебинарами, онлайн консультациями преподавателей, проверочными работами в течение курса и серьёзной итоговой работой по окончании обучения. **НО!** Даже в этом случае дистанционное образование требует серьёзной мотивации и большой самостоятельной работы.

- Не выбирайте курс только исходя из его низкой стоимости. Хорошее не может быть дешёвым. Обучение в учебном центре с отличной репутацией, высокопрофессиональными преподавателями, хорошим оснащением и уникальной программой потребует определенных затрат.
- Отзывы. Прежде чем сделать выбор в пользу того или иного учебного центра, почитайте отзывы слушателей, которые уже прошли обучение. На сайте учебных центров обязательно должен быть подобный раздел. Это одно из требований, предъявляемых Министерством образования, при выдаче лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Виды центров обучения

Не все пользователи разбираются в видах образовательных организаций, которые обучают по программам дополнительного профессионального образования (ДПО).

Первый параметр: государственный центр или негосударственный центр обучения. Об их отличиях мы расскажем ниже.

Второй параметр: организационная форма центра обучения

- Автономная некоммерческая организация (АНО)
- Общество с ограниченной ответственностью (ООО)
- Индивидуальный предприниматель (ИП)

Автономные некоммерческие организации (АНО) действуют на основе закона №7-ФЗ "О некоммерческих организациях". Также их деятельность прописана в статье 123.24 Гражданского кодекса РФ. Как прописано в этих документах, АНО могут создаваться для реализации деятельности в сфере образования, здравоохранения, культуры. Такие организации могут создавать как государственные, так и негосударственные учебные центры. Очень часто можно встретить ситуацию, когда у федерального государственного ВУЗа есть учебное подразделение - Автономная некоммерческая организация. Здесь ВУЗ предлагает пройти курсы переподготовки и повышения квалификации. АНО могут создавать и негосударственные юридические и физические лица. Несмотря на название "некоммерческая", эта форма организации позволяет оказывать платные образовательные услуги. Вся прибыль от деятельности этих организаций идет на усовершенствование и поддержание самой деятельности: зарплата преподавателям, техническому персоналу, на приобретение технического оборудования, обновление учебно-методической базы.

Благотворительные организации. С АНО очень близки благотворительные организации, которые обязаны тратить все средства на поддержание деятельности, ради которой организация создана. Второе отличие АНО от других форм заключается в том, что все имущество таких организаций не может принадлежать кому-либо из учредителей. То есть все имущественные права закреплены только за самой организацией, и прав на это имущество у учредителей (государства, частных лиц) нет.

Общество с ограниченной ответственностью: эти центры обучения ориентированы исключительно на коммерческую составляющую. Тоже самое касается и индивидуальных предпринимателей.

Третий параметр – виды центров по реализуемым учебным программам и формам обучения:

Виды:

- специальные и узкопрофильные, например, педагогические, инженерно-технические, юридические и т.п.

- широкопрофильные, где представлены учебные программы разных направлений и специальностей.

Формы:

- Центры с очным обучением
- Центры с очно-заочным обучением
- Центры с очным и (или) очно-заочным обучением с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Право использования гербовой печати

Достаточно неочевидный способ определить мошенников, но все же рабочий. Дело в том, что государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе использовать печать с изображением Государственного герба Российской Федерации. Данное полномочие прописано в Федеральном конституционном законе. При этом негосударственные образовательные учреждения такими полномочиями не обладают.

Кроме того, необходимо учитывать и тот факт, что использование государственного символа в искаженном или упрощенном виде также является нарушением законодательства. Следовательно, потенциальный слушатель должен заподозрить неладное, если увидит нечто подобное в документах об образовании.

Типовой алгоритм получения дистанционного образования

Шаг 1. Регистрация слушателя курсов на сайте

Шаг 2. Заключение договора, оплата

1. Скачать и заполнить пакет документов
2. Оплатить обучение
3. Выслать заполненный подписанный со своей стороны договор, копию первой страницы паспорта, копию диплома об образовании в Научно-образовательный центр дополнительного

Шаг 3. Обучение

1. Получение логина и пароля для доступа к системе дистанционного обучения обучающимся.
2. Обучение.
3. Итоговая аттестация.
4. Отчисление.

Шаг 4. Получение документов о завершении обучения

Получение слушателем документа о повышении квалификации установленного образца лично либо по указанному в Договоре адресу Почтой России.

В применении дистанционных форм повышения квалификации можно сделать следующие выводы:

- в процессе реализации дистанционных курсов практикуются различные совместные виды деятельности, систематические обсуждения всей группой рассматриваемых проблем, возникающих затруднений, просто интересных предложений в форуме, чате, интернет-конференции и т.п., которые дают каждому участнику группы возможность не только получить необходимую информацию, но и поделиться своими знаниями;
- внедрение дистанционных образовательных технологий в практику профессионального образования способствует повышению профессиональной

компетентности педагогов и формированию педагогических кадров, адекватных современной социокультурной ситуации и социальному заказу системе образования;

- дистанционные технологии позволяет сделать учебный процесс более гибким, удобным, практико-ориентированным, а также снизить затраты на обучение педагогов.



Подготовка документов и материалов к Присвоению (подтверждению) звания Образцовый (народный) самодеятельный коллектив в образовательных организациях Новосибирской области

С. А. Ведерникова
методист МБУДО Центр «Юность»

Рекомендации по подготовке документов и материалов к присвоению (подтверждению) звания Образцовый подготовлены на основе Положения об Образцовом (народном) самодеятельном коллективе в образовательных организациях Новосибирской области (Приказ Минобрнауки Новосибирской области от 04.12.2015 № 3676)

Условия для присвоения (подтверждения) звания Образцовый:

1. Завершение срока действия приказа Минобрнауки Новосибирской области о признании коллектива
2. Творческая деятельность в образовательной организации не менее 5 лет

Коллектив признается Образцовым по следующим критериям:

| Критерии | Результаты | Подтверждающие документы |
|--|---|--|
| Стабильные высокие результаты* | Ежегодно принимает участие не менее чем в одном международном, всероссийском мероприятии или не менее чем в трех мероприятиях регионального уровня. | Копии дипломов и грамот, афиши, буклеты с указанием уровня, учредителя и даты проведения мероприятия |
| Состав коллектива* | Обучающиеся разного возраста | Выявляет и поддерживает творческие способности участников коллектива. |
| Репертуарный план коллектива за последние 5 лет* | Составляется по различным видам и жанрам художественной направленности с учетом возраста и года обучения. Пополняется новыми произведениями. | Участие в концертной, конкурсной и иной деятельности |

| | | |
|--|--|--|
| Методические материалы руководителей коллектива* | Передаёт свой опыт работы и оказывает консультационную помощь через различные формы методической деятельности (семинары, мастер - классы, реализация творческих проектов и т.д.) коллективам, объединениям и педагогам, занимающимся данным видом творчества; | Программы семинаров, форумов и т.д., подтверждающих выступления руководителя коллектива; Тематика открытых занятий, мастер-классов и прочее. |
| Творческая деятельность (концертная, выставочная) * | По различным видам и жанрам художественной направленности. Ежегодный творческий отчет, представляющий все возрастные группы коллектива. | Обладает высокими результатами деятельности, отличается своеобразием и самобытностью, учитывает народные традиции и социокультурные особенности Новосибирской области. |
| Участие в просветительской или благотворительной деятельности* | | Фотографии, иллюстрирующие деятельность коллектива, программы, афиши, буклеты, пригласительные билеты и т.д. Благодарственные письма, отзывы в прессе |
| Сведения о творческой программе, предлагаемой для просмотра* | <u>для присвоения</u> звания представляется программа общей продолжительностью не менее одного часа (одна выставка); <u>для подтверждения</u> звания представляется программа общей продолжительностью не менее 40 минут, обновленным не менее чем на 25% (одна выставка) | Видео - и аудио - материалы на флеш-носителях, компакт-дисках |

* Документы, заверенные руководителем коллектива, печатью и подписью руководителя учреждения

На основании решения комиссии коллектив, удостоенный звания Образцовый детский коллектив Новосибирской области, получает Свидетельство, присваивающее (подтверждающее) это звание **сроком на 5 лет.**

Для признания коллектива Образцовым, образовательная организация на основании ходатайства руководителя коллектива представляет в ГАОУДО НСО ОЦРДиЮ не позднее 5 марта текущего года **следующие документы**:**

| | |
|--|---|
| СТУДИИ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО И ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОГО ИСКУССТВА | ВОКАЛЬНЫЕ, ХОРЕОГРАФИЧЕСКИЕ КОЛЛЕКТИВЫ |
|--|---|

| | |
|--|---|
| Заявка по форме, согласно приложению № 1 к Положению | |
| Творческая характеристика коллектива составляется с указанием показателей деятельности коллектива в соответствии с нормативами (п. 3 Положения) | |
| Образовательная программа | |
| Итоговый отчет на бумажном и электронном носителях, содержит динамику развития коллектива (п.4.4 Положения) | |
| Перечень выставок | Репертуарные списки |
| Выставочная деятельность (осуществляется в соответствии с планом творческой деятельности п.13 Положения) | Концертная деятельность (систематизируется с учетом даты проведения и уровня мероприятия п.3.1, п.13 Положения) |
| Копии дипломов и грамот коллектива | |
| Методические материалы руководителей коллектива | |
| К документам могут прикладываться видео - и аудио - материалы на флеш-носителях, компакт-дисках | |

**Материалы, подтверждающие результаты деятельности за последние пять лет или с момента последнего подтверждения звания)

По истечении 5 лет образовательная организация на основании ходатайства руководителя коллектива **вправе вновь обратиться** в министерство с заявкой на признание коллектива Образцовым в порядке, установленном настоящим Положением.



«Не только обучать, но и воспитывать» (из опыта работы МБУДО ДДТ «Первомайский»)

Н. А. Иванова,
методист МБУДО ДДТ «Первомайский»

Вопрос о **воспитании детей** остается актуальным во все времена. Готового универсального решения, как привить ребенку положительные человеческие качества и вырастить его полноценным членом общества, к сожалению, нет ни у педагогов, ни у самих родителей. Но, тем не менее, воспитанием подрастающего поколения необходимо заниматься и тем и другим.

В настоящее время наравне с общеобразовательными школами, учреждениями дополнительного образования и детскими дошкольными учреждениями в ДДТ «Первомайский» разработана Программа воспитания, которая регламентирует содержание работы в образовательной организации по направлению воспитательной работы. Кроме того, многие актуальные вопросы о воспитании рассматриваются на обучающих занятиях с молодыми специалистами в рамках работы «Школы молодого педагога»

<https://ddtperv.edusite.ru/sveden/files/238332fd8c42000d9cfc5c4067feb0e4.pdf>

А как же быть родителям? Ввиду постоянной занятости, родители зачастую упускают самые первые сигналы приближающихся проблем во взаимоотношениях со

своими детьми. Большое преимущество имеют учреждения, у кого в штате есть профессиональный психолог, охватывающий всех участников образовательного процесса (педагоги, обучающиеся, родители). В ДДТ «Первомайский» эту миссию берут на себя педагоги дополнительного образования.

В объединениях ДДТ «Первомайский» работа с родителями реализуется через такие формы работы как:

- **родительские собрания** – самая распространенная форма работы с большой родительской аудиторией, где по мимо организационных вопросов жизнедеятельности творческого объединения, поднимаются актуальные темы по вопросам семейного воспитания;
- **индивидуальные консультации** – подразумевают индивидуальные беседы, которые проводятся как по инициативе родителей, так и самого педагога;
- **досуговые мероприятия** – являются не только формой развлечения детей, но несут в себе большой воспитательный потенциал для всех участников. Грамотно поступают те педагоги, которые привлекают родителей к совместной организации различного рода мероприятий для детей. «Не воспитывайте детей – все равно они будут похожи на вас. Воспитывайте себя» – гласит английская поговорка. Именно в деятельности можно воспитать многие качества личности - ответственность, пунктуальность, уважительное отношение, взаимопомощь, организаторские способности и т.д.
- **публикации** - являются одним из доступных каналов получения и распространения информации на пространстве сети Интернет. Многие интересные и полезные статьи публикуются в рубрике для родителей «Давайте воспитывать вместе!» газеты «Свой взгляд», издаваемой для детей, родителей и педагогов в ДДТ «Первомайский».

Все нижеперечисленные темы и ссылки на статьи размещены на сайте ДДТ «Первомайский» <http://delopodushe.ru/> и будут полезны в педагогической практике большинству педагогов для собственного саморазвития и работы с родительской общественностью.

Темы и ссылки на статьи:

Роль педагога в работе с родителями и детьми <http://sibvido.ru/node/205>

Как можно договариваться с нашими детьми, чтобы добиться желаемого от ребёнка <https://infourok.ru/prezentaciya-na-temu-kak-nuzhno-dogovarivatsya-s-detmi-5385504.html>

Как встать на позицию ребенка и понять, что действительно ему нужно для развития <http://delopodushe.ru/method/stats/34>

Рекомендации по вопросам воспитания от известного лайф-коуча, многодетного отца, предпринимателя, Максима Батырева
<http://delopodushe.ru/method/stats/33>

Каждый имеет право на ошибку, чтобы получить бесценный опыт
<http://delopodushe.ru/method/stats/30>

Роль отца и матери в семейном воспитании детей <http://delopodushe.ru/method/stats/35>

Как сформировать правильные привычки у детей
<http://delopodushe.ru/method/stats/37>

Переориентация — метод, научающий детей брать ответственность за свои поступки <http://delopodushe.ru/method/stats/38>

Манипуляция в поведении детей - плохо или хорошо?
<http://delopodushe.ru/method/stats/39>

Позиция педагога в решении конфликтной ситуации
<http://delopodushe.ru/method/stats/40>

Какие бы перемены в жизни не происходили, какие бы новшества в педагогике не вводились, вопросы воспитания наших детей, всегда остаются одними из самых актуальных. Так было, есть и будет всегда. От того, какими мы воспитаем наших детей,

какие ценности и качества будут заложены в их умы и души, зависит, в каком мире мы будем жить в ближайшее время. На будущее нужно работать уже сейчас. Воспитывать детей, родителей, а, главное, самих себя.



Информационно-методическая подборка: «Азбука методиста»

О. А. Карбович,
заместитель директора МБУДО ДТ «Октябрьский»

Данная методическая подборка рассчитана на методистов учреждений дополнительного образования детей.

Методическая деятельность учреждения дополнительного образования – целостная система мер, основанная на достижениях науки и практики, направленная на всестороннее развитие творческого потенциала педагога, и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности и развитости учащихся, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива. Ее основа – достижения педагогической науки, передового педагогического опыта и анализ происходящих педагогических процессов.

Методическая служба в образовательных учреждениях дает возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации экспериментов и инноваций, постоянно стимулирующих развитие творческого потенциала педагогов, направленного на формирование и развитие личности учащегося.

В «Толковом словаре [русского языка](#)» С. И. Ожегова, методика – совокупность методов обучения чему – нибудь, практического выполнения чего – нибудь. Методист – специалист по методике, это не просто специалист, это специалист, умеющий ясно мыслить и осуществлять придуманное, который разрабатывает и реализует с помощью педагога методы научения детей чему – нибудь. В «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» значится: «Методист (включая старшего):

- Осуществляет методическую работу в образовательных учреждениях всех типов и видов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах).

- Анализирует состояние учебно-методической, воспитательной работы в учреждениях и разрабатывает предложения по повышению её эффективности. –

Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышении квалификации руководителей и специалистов учреждений.

- Оказывает помощь педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений и разработке рабочих образовательных программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам.

- Организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособия к учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов.
- Анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы учреждений.
- Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников.
- Организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности.
- Участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовке работников по соответствующим направлениям их деятельности, по научно-методическому обеспечению, содержания образования и разработке перспективных планов, заказа учебников, учебных пособий, методических материалов.
- Обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.

Должностная инструкция познакомит методиста с требованиями, предъявляемыми к его профессиональному уровню и его местом в управленческой иерархии кадрового состава.

Цели, задачи, основные направления методической работы.

Целью методической работы является повышение качества образовательного процесса в детских объединениях, структурных подразделениях и в целом в масштабе учреждения дополнительного образования.

Основные *задачи* методической работы:

- рост профессионального уровня и мастерства педагогических работников;
- внедрение в практическую деятельность педагогических работников современных психолого-педагогических знаний;
- развитие творческой самостоятельности педагогических работников, формирование у них самостоятельного педагогического мышления, стимулирование осознания ими необходимости и значимости содержательных и методических перемен в образовательном процессе в детском объединении;
- оказание методической помощи при подготовке и проведении различного рода инновационной деятельности.
- помощь в сознательном выборе стратегии деятельности учреждения дополнительного образования через разработку и реализацию оптимальных моделей его работы в целом, структурных подразделений и отдельных детских объединений, ориентированной на развитие лучших традиций и педагогических идей, наиболее полное использование потенциала педагогических работников.

Основные направления методической работы в учреждении дополнительного образования:

- 1) Повышение профессионального уровня и мастерства педагогических работников.
- 2) Программно-методические обеспечения образовательного процесса.
- 3) Изучение, обобщение, распространение педагогического опыта.
- 4) Информационно-аналитическое обеспечение образовательного процесса.
- 5) Осуществление инновационной деятельности.
- 6) Психолого-педагогическая поддержка всех участников образовательного процесса.

Основные принципы осуществления методической работы:

- 1) Системность и систематичность данной деятельности (последовательность, постепенность, непрерывность).
- 2) Проблемно-диагностический подход.
- 3) Практико-ориентированный подход.
- 4) Опора на традиции в осуществлении методической деятельности учреждения.
- 5) Опора на положительный опыт деятельности педагогических работников.

6) Модульная подготовка педагога (индивидуальное проектирование) в сочетании с коллективными формами работы.

7) Моральное и материальное стимулирование.

Определение основных принципов осуществления методической работы помогает достичь достаточно высоких результатов в работе с педагогическими работниками по научно-методическому обеспечению образовательного процесса.

Содержание методической работы.

Повышение профессионального уровня педагогических работников является одним из важнейших условий повышения результативности образовательного процесса. Главными принципами реализации этого направления деятельности являются систематичность, системность, последовательность, плановость.

Одной из форм осуществления учебы педагогических работников является:

1. Работа над единой методической темой в течение года. Темы могут быть следующими:

- «Дидактические основы повышения качества образовательного процесса в детских объединениях и их практическое использование в педагогической деятельности».
- «Методическая подготовка педагога дополнительного образования как условия повышения результативности образовательного процесса».
- «Воспитательная работа – необходимая составляющая образовательного процесса в учреждении дополнительного образования детей».
- «Качество образовательного процесса: образовательные, педагогические, здоровьесберегающие технологии в профессиональном арсенале педагога» и проч.

2. Разработка различных памяток, форм отчетности в помощь педагогам:

- Памятка по осуществлению педагогического анализа.
- Памятка по осуществлению анализа учебного занятия.
- Памятка по осуществлению диагностики уровня обученности, воспитанности и [развития детей](#).

Формы анализа работы педагога за год.

Формы отчетности педагогов.

3. Знакомство с нормативно-правовыми документами.

4. Модульная подготовка педагогов в учреждении дополнительного образования.

5. Методическая помощь при подготовке педагогов к выступлению на педсоветах, педагогических чтениях, конференциях, аттестации.

6. Встречи с руководителями органов управления образования, [средств массовой информации](#).

7. Диагностика уровня обученности, воспитанности и развития детей.

8. Итоговые педсоветы учреждения.

9. Анализ образовательного процесса.

Профессиональные роли методиста учреждения дополнительного образования детей.

1) *Методист-аналитик.*

Анализирует:

- Внешнюю среду (образовательный заказ ребенка, родителей, муниципалитета)
- Возможности (потенциал) учреждения
- Возможности (потенциал) педагогов
- Результаты жизнедеятельности учреждения (определение достижений, сильных сторон деятельности, проблем функционирования)
- Результаты деятельности педагогов по направлениям
- Условия организации учебно-воспитательного взаимодействия
- Наполняемость и стабильность учебных групп
- Соответствие учебно-воспитательного процесса образовательным программам

- Формы, методы, средства обучения, используемые педагогом
- Программно-методическое обеспечение деятельности учреждения
- Программно-методическое обеспечение деятельности педагога
- Качество процессов обучения и воспитания
- Результативность занятий
- Результативность воспитательных мероприятий
- Профессиональную компетентность педагогов (владение методами и приёмами обучения и т. д.)
- Психолого-педагогическую компетентность педагога

2) Методист-проектов

Планирует:

- Деятельность методической службы
- Деятельность методических объединений
- Мероприятия внутри учреждения по повышению квалификации педагога
- Деятельность по формированию [банка данных](#) актуального педагогического опыта

Проектирует:

- Систему ценностей, на которых строится программа деятельности учреждения
- Различные проекты (программы): образовательные, досуговые, оздоровительные, реабилитационные и другие
- Социальный заказ на определенные виды образовательной деятельности
- Возможности учреждения по формированию образовательного пространства
- Возможности педагога в инновационных процессах учреждения
- Ожидаемые результаты деятельности учреждения
- Ожидаемые результаты деятельности педагога
- Результативность опытно-экспериментальной работы

3) Методист-наставник.

Консультирует по вопросам:

- Организации учебно-воспитательного процесса
- Самоанализа
- Технологии разработки образовательных программ
- Систематизации описания опыта [профессиональной деятельности](#)
- Разработки и формирования дидактических материалов
- Диагностики качества деятельности
- Организации инновационной деятельности

4) Методист-эксперт.

Проводит экспертизу:

- Образовательных программ педагогов
- Методической продукции (рекомендации, информационные папки, прикладные материалы и т. д.)
- Описания педагогического опыта
- Содержания информационного банка данных учреждения
- Инновационных проектов учреждения

5) Методист-технолог.

Разрабатывает:

- Новые элементы педагогических технологий, методов, приемов, средств обучения
- Технологические процессы инновационной деятельности
- Диагностические методики (анкеты, вопросники, информационные карты, схемы, наблюдение, тестовые материалы)

Профессиональные компетенции методиста.

Анкета - ранжирование личностных качеств и установок методиста.

1. Потребность в новых знаниях
2. Положительная установка на восприятие деятельности партнеров
3. Готовность к сотрудничеству
4. Умение анализировать и обобщать
5. Способность работать с аудиторией
6. Склонность к исследовательской деятельности
7. Увлеченность творческой деятельностью
8. Способность к абстрактному мышлению, целостному восприятию мира
9. Мобильность

Алгоритм планирования работы методиста на месяц.

1. Составление плана на следующий месяц
2. Алгоритм выполнения плана
3. Анализ полноты выполненной работы
4. Отчет о качестве выполнения плана на уровне руководителя



Индивидуальная образовательная траектория и возможности её реализации в процессе дополнительного образования детей

Е. Е. Усольцева,
методист МБУДО ДДТ им. В. Дубинина

Внеурочная деятельность в рамках ФГОС призвана обеспечить индивидуальные образовательные потребности обучающихся с учетом различных интересов. Учреждения дополнительного образования имеют огромный потенциал для работы в этом направлении, предоставляя широкий спектр видов творческой деятельности, среди которых каждый обучающийся может найти себе дело по душе.

Сегодня дополнительное образование рассматривается как важнейшая составляющая целостного образовательного пространства. Оно социально востребовано детьми и их родителями как образование, сочетающее в себе воспитание, обучение и развитие личности ребенка. Развитие ребенка подкрепляется созданием «ситуации успеха» и свободой смены вида деятельности, дающее возможность каждому ребёнку попробовать свои силы в различных направлениях деятельности.

Главная ценность для педагогов дополнительного образования – это личность ребёнка, её уникальность, неповторимость, индивидуальное своеобразие. Вот почему для педагогов дополнительного образования важны личностно-ориентированные

педагогические технологии, одной из которых является «Индивидуальная образовательная траектория».

Индивидуальная образовательная траектория — это траектория, по которой каждый конкретный ученик продвигается в процессе развития. Индивидуальная образовательная траектория определяется образовательными потребностями, индивидуальными способностями и возможностями обучающегося. На своеобразии образовательной траектории оказывает влияние огромное количество внешних и внутренних факторов. В качестве внутренних факторов выступают особенности познавательной сферы, интересы, мотивы и потребности, эмоциональное и физическое состояние обучающегося. К внешним факторам можно отнести любые (в том числе и сиюминутные) влияния на ребенка со стороны окружающей среды: желание родителей, поведение педагога и сверстников, обстановка в учебной группе, особенности организации педагогом ситуации выбора и т.п.

Содержание дополнительной общеобразовательной программы должно в принципе определяться возможностью построения в ее рамках для каждого ребенка индивидуальной траектории развития, дающей возможность реализации уникальных возможностей человека.

Педагогами Дома детского творчества им В. Дубинина в настоящий момент разработана комплексная дополнительная общеобразовательная программа «Чудеса творчества» для учащихся младших классов общеобразовательных школ в рамках реализации ФГОС. Целью данной комплексной программы является создание условий для развития способностей каждого ребёнка на основе свободного выбора и реализации его потребности в художественном и творческом самовыражении.

Для успешного достижения поставленной цели в программе «Чудеса творчества» были объединены 5 направлений деятельности: театральное, музыкальное, танцевальное, художественное, техническое. Такое разнообразие даёт возможность ребёнку найти сферу самореализации и удовлетворения собственных интересов и потребностей в освоении программного материала четырёх образовательных блоков: «Страна Театралия», «Музыкальная гостиная», «Танцевальная радуга», «Рисуем играя», «Начальное техническое моделирование».

Каждый из представленных блоков призван решать определённые задачи, обусловленные предметным направлением деятельности, но, в целом, комплексная программа «Чудеса творчества» направлена на решение следующих общих задач:

- формирование ответственности за принятое решение в ситуации свободы выбора;
- развитие самостоятельности, поддержка и стимулирование инициативы;

- создание ситуации конструктивного сотрудничества в содружестве со сверстниками и педагогами;
- создание ситуации успеха в процессе творческой деятельности.

Задача по созданию ситуации успеха является наиболее важной в процессе реализации программы. Каждый ребёнок должен находиться в состоянии эмоционально-психологического комфорта и уверенности в себе. А это возможно только тогда, когда ребёнок занимается любимым делом. Именно поэтому основополагающим принципом реализации программного материала является свобода выбора ребёнком вида деятельности, педагога, образовательной программы, а, главное, наличие возможности менять их по своему желанию.

Главное при этом помнить, что нельзя навязать ребёнку стремление к творчеству, но можно предложить ему разные пути реализации творческих задатков и способностей, эмоционально увлечь его той деятельностью, которую он выбирает.

В течение первого месяца обучения по программе «Чудеса творчества» всем обучающимся предоставляется возможность побывать на занятиях нескольких направлений программы, чтобы попробовать свои силы и оценить возможности. К моменту окончания процесса выбора любимой деятельности индивидуальная образовательная траектория некоторых детей представляет собой ломаную линию проб и ошибок. Анализ таких ситуаций выявил следующие причины смены деятельности:

- желание родителей, которое не всегда совпадает с желанием ребёнка;
- интерес к другому виду деятельности.
- дружеские отношения внутри детского коллектива;
- личные симпатии, в том числе к педагогу;
- ощущение дискомфорта на занятиях по причине отсутствия способностей к определённому виду творчества;

В тот момент, когда у ребёнка возникают трудности с самоопределением, с межличностными отношениями внутри нового творческого коллектива, с освоением программного материала и т.п., вступает в силу педагогическая поддержка, как необходимый элемент образовательной деятельности по выявлению причин возникших проблем, а главное – способов их устранения. В зависимости от выбранного способа изменяется индивидуальная образовательная траектория обучающегося внутри выбранного им направления деятельности.

Дети, приходящие на занятия, имеют совершенно разный уровень подготовки. И если не подобрать им различные образовательные маршруты, то в конечном итоге кто-то отстанет и потеряет интерес к данному виду деятельности, а кому-то просто станет скучно

осваивать слишком низкий для него уровень. Природные качества ребёнка, его задатки раскрываются постепенно, в процессе активной творческой деятельности, и, следовательно, велико значение целенаправленной системы педагогических воздействий, достаточно гибких и точно учитывающих индивидуальные способности каждого.

Целенаправленная контрольно-диагностическая деятельность в рамках комплексной программы «Чудеса творчества» позволяет решать ещё одну важную задачу дополнительного образования – выявление, развитие и поддержку одаренных детей. Команде педагогов, задействованных в реализации этой программы, важно своевременно увидеть и развить заложенный в ребёнке творческий потенциал, который может угаснуть, если вовремя его не заметить и не развить. Индивидуальная образовательная траектория, выходящая за рамки внеурочной деятельности, даст возможность одаренному ребёнку раскрыть все свои таланты. Основная задача педагога дополнительного образования в такой ситуации помочь одаренному ребёнку, его родителям и школьным педагогам в выборе дальнейшего наиболее продуктивного направления жизненного пути.



Подготовка характеристики-представления на педагогического работника для получения ведомственных наград

А. М. Хламова,
заместитель директора по научно-методической работе
МБУДО «ЦВР «Пашинский»

Такая трудовая функция как «оформление документов для подготовки наградных материалов на работников» – достаточно прочно закрепились в кругу должностных обязанностей методиста. Несмотря на это, многие методисты сталкиваются со сложностями при подготовке характеристики-представления. Данные технологические карты могут помочь специалисту подготовить качественную характеристику на педагога дополнительного образования и педагога-организатора.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА характеристики-представления по должности **ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

| |
|---|
| 1 |
| Информация о реализуемой(ых) ДООП, названии объединения. С какого года работает. Количество обучающихся. Возраст обучающихся. Квалификационная категория. |
| 2. |
| Учебно-методический комплекс, который разработал педагог (какие ещё материалы разработаны, перечислить несколько значимых). Особенности методики, технологии работы, влияющие на качество. Отношение педагога к детям и детей к педагогу. Профессиональные качества. Как проводит занятия. Личные качества. |

3.

Результаты детей:

- по внутренним мониторингам (по критериям ДОП) - кратко;
 - по результатам участия в конкурсах (за последние 3 года) **ТЕКСТОМ!!!! Не списком!!!!**
- В формате: *Обучающиеся заняли III место в ходе/на В 2020 г. ребятам удалось завоевать.... По результатам участия во всероссийском ... «...», юные художникиполнили копилку достижений дипломом I степени... и т.д.*
- иные достижения обучающихся (спортивные разряды, входят в состав сборной, поступили в СПО, ВПО и т.п.)
 - воспитательная работа с обучающимися, работа с родителями (некоторые интересные формы работы назвать...). Организация каникулярного отдыха детей, профильная работа, учебно-тренировочные сборы. Результаты воспитательной работы кратко.
 - в организации каких крупных мероприятий принимал активное участие (разного уровня)

4.

Результаты педагога:

- участвует ли в реализации городских, областных, федеральных проектов, если «Да», укажите, каких
- Где выступал? С какими темами?
- Где участвовал? (форумы, конференции, семинары, площадки, Темы.....)
- Где размещал статьи (название изданий)?
- Выступает ли членом жюри, если «Да», то в каких конкурсах/соревнованиях?
- Профессиональные конкурсы и результаты участия в них **ТЕКСТОМ!!!! Не списком!!!!**

5.

Личные и профессиональные качества педагога, общественная позиция, пользуется уважением коллег и т.п.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА
характеристики-представления по должности
ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР

1

Информация о реализуемой(ых) воспитательной программе, направлениях деятельности. С какого года работает. С каким контингентом обучающихся работает, по каким направлениям. Возраст обучающихся. Квалификационная категория.

2.

Учебно-методический комплекс, который разработал педагог-организатор (какие ещё материалы, проекты разработаны, перечислить несколько значимых). Особенности методики, технологии воспитательной работы, влияющие на качество. Отношение педагога к детям и детей к педагогу. Профессиональные качества. Как проводит воспитательные мероприятия. Личные качества.

3.

- результаты воспитательной работы, сколько детей охвачено, какие качества воспитываются, какие социальные навыки прививаются, ведущие формы работы.
- культурно-досуговая деятельность для жителей, как организовано, какой охват (человек)
- участие в реализации городских, областных проектов... (каким образом участвует, названия проектов)
- в организации каких крупных мероприятий принимает активное участие (разного уровня, названия, охват)
- организует ли каникулярный отдых с детьми, как?, названия, охват, участники, проекты и т.п.

4.

Результаты педагога:

- Где выступал? С какими темами?
- Где участвовал? (форумы, конференции, семинары, площадки,.....)
- Где размещал статьи (название изданий)?
- Выступает ли членом жюри, если «Да», то в каких конкурсах/соревнованиях?
- Профессиональные конкурсы и результаты участия в них **ТЕКСТОМ!!!! Не списком!!!!**

5.

Вывод:

Личные и профессиональные качества педагога, общественная позиция, пользуется уважением коллег и т.п. Вклад в развитие дополнительного образования



Школа профессионального роста как форма
организации методического
сопровождения педагогов, работающих с
одарёнными детьми

(из опыта работы муниципального ресурсного центра
по работе с одарёнными детьми на базе Дворца творчества
детей и учащейся молодёжи «Юниор»)

**Е. И. Цурганова,
методист ДТД УМ «Юниор»**

Забота о талантливых детях, как бесценном национальном достоянии страны, сегодня прослеживается в нормативно-правовых документах всех уровней. В одном из последних документов, Указе Президента РФ Путина В.В., «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года», который был утвержден 21 июля 2020 года, *«определение возможностей для самореализации и развития талантов»* выступает в качестве одной из ведущих целей развития Российской Федерации. Среди конкретных ключевых показателей по достижению данной национальной цели важным является направление *«формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи»*.

Главным связующим элементом в механизме единой системы выявления, поддержки и развития одарённых детей, выступает личность и профессионализм самого педагога, как творца, как наставника, как мастера своего дела.

Во Дворце творчества детей и учащейся молодёжи «Юниор», с учетом современных требований и подходов, с 2017 года была разработана программа **городской Школы профессионального роста педагогов «Крылья»**, содержание которой обновлялось и дорабатывалось ежегодно.

Структура программы выстраивалась с целью оказания научно-методической и психолого-педагогической поддержки педагогам, работающим с одарёнными детьми, по внедрению в их деятельность новых образовательных технологий, методов и форм работы, включения педагогов в самоанализ познавательной, общественной и творческой деятельности.

В содержании программы Школы «Крылья» заложены принципы эвристического обучения педагогов: личностного целеполагания, выбора индивидуальной образовательной траектории, межпредметной интеграции, продуктивности обучения, ситуативности обучения, образовательной рефлексии и т.д. В качестве материалов для обсуждения на занятиях выступают нормативные документы, научные статьи и разработки по вопросам феномена одарённости и творчества, заметки, эссе педагогов,

притчи, фрагменты видео и фотоматериалов и др. Ключевым моментом здесь выступает максимальная смысловая концентрация всех участников процесса обучения.

Каждое занятие Школы «Крылья» раскрывает отдельную проблематику, обогащает каждого слушателя тем багажом знаний и навыков, который, словно пазл, складывается в единую картину представлений о работе с одарёнными детьми.

Ссылки на отдельные заметки и статьи занятий Школы «Крылья»:

<http://www.nios.ru/news/21840> («Критическое мышление как эффективный способ работы с одарёнными детьми»).

<http://www.nios.ru/news/24577> («Диагностика способностей и одарённости: дети, педагоги, родители»).

<http://www.nios.ru/news/24910> («Кризисы одарённости. Проблемы и практические решения»).

<http://www.nios.ru/news/24169> («Психолого-педагогические подходы к пониманию особенностей социализации одарённых детей: поиски решения успешного вхождения в социум»).

<http://www.nios.ru/news/17102> («Наша лестница жизни»).

<http://www.nios.ru/news/22145> («Образ педагога, работающего с одарёнными детьми, как носителя духовно-нравственных ценностей и достижений»).

<http://www.nios.ru/news/23825> («Современные подходы и концепции к развитию одарённости и творчества»).

<http://www.nios.ru/news/25756> («Воспитательная работа педагога в современных условиях: развитие критического мышления через формирование soft-skills компетенций»).

Записи на отдельные вебинары Школы «Крылья»:

https://youtu.be/O_BM_wLcn78 «Современные подходы и концепции к развитию одарённости и творчества».

<https://youtu.be/Nk4t9cnTjz0> «Кризисы одарённости: проблемы и практические решения»

<https://youtu.be/rXPoX36u6F4> «Диагностика способностей и одарённости: дети, педагоги, родители».

<https://youtu.be/7Gd8uKgaEW0> «Психолого-педагогические подходы к пониманию особенностей социализации одарённых детей: поиски решения успешного вхождения в социум».

Важная особенность при организации образовательного процесса Школы - научное сопровождение каждого занятия. Такая уникальная возможность позволяет педагогу-слушателю не только углубить свои знания в области конкретной проблематики, но и включиться в процесс взаимного сотворчества, при котором педагог расширяет границы образовательной деятельности, раскрывает свой профессиональный и личностный потенциал и выстраивает последующую тактику погружения детей в пространство творчества, в ситуацию личного успеха.

Идейным вдохновителем Школы «Крылья» на всех этапах её деятельности выступала *Татьяна Леонидовна Павлова*, канд. пед. наук, доцент, международный эксперт по проблемам гуманной педагогики, зав. научно-исследовательской лабораторией «Психология детской одарённости» НГПУ.

С целью знакомства слушателей Школы «Крылья» с опытом работы других педагогов, в области работы с одарёнными детьми, организовывались выездные мероприятия на базе образовательных организаций.

Ссылка: <http://www.nios.ru/news/21453> , <http://www.nios.ru/news/19402>.

Такая форма является важным элементом в повседневной профессиональной деятельности педагогов, которые, во-первых, выражают заинтересованность познакомиться с новым опытом работы, во-вторых, это вызывает у них желание и готовность вдумчиво отобрать полезное для себя, творчески переработать и соединить со своей практикой. По итогам учебного года каждый педагог-слушатель Школы «Крылья»

имеет возможность обобщить свой опыт работы в форме эссе, в котором авторы выражают свои мысли, чувства, рассуждают и анализируют разные этапы работы своей профессиональной жизни, выражают своё отношение к пониманию проблемы одаренности и творчества и предлагают варианты разрешения различных педагогических ситуаций.

Таким образом, повышение профессионального уровня педагогов, является очень значимым направлением при работе с одарёнными детьми. Для детей такие наставники очень ценны! Ведь педагог призван не только одаривать знаниями своих учеников, но стремиться развивать многогранные способности детей, поддерживать их творчество, направлять на яркий путь таланта! В свою очередь воспитанники, расправив однажды свои крылья, уже никогда не дадут опуститься крыльям своего мастера! В этом и многом другом Школа профессионального роста будет продолжать держать свой творческий курс развития!



«Интерактивные методы обучения как средство формирования учебной мотивации учащихся»: рекомендации по проведению обучающего семинара

О. С. Щедренко
методист МБУДО ЦВР «Галактика»

Аннотация

Проблему формирования учебной мотивации учащихся можно считать одной из самых актуальных в условиях дополнительного образования, поскольку ее отсутствие является одной из главных причин снижения качества образования и уменьшение количества детей в творческих объединениях.

Обучающий семинар направлен на совершенствование компетенций педагогов дополнительного образования по реализации первой трудовой функции «Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы». Наиболее проблемной зоной в реализации этой функции является выполнение такого трудового действия, как «Организация, в том числе стимулирование и мотивация деятельности и общения учащихся на учебных занятиях».

Данный семинар поможет начинающим педагогам познакомиться с некоторыми современными интерактивными методами обучения, направленными на развитие мотивации учащихся к познавательной деятельности. Используемые интерактивные методы в содержании семинара обеспечат его эффективность.

Цель семинара: расширить представления молодых педагогов дополнительного образования Центра внешкольной работы «Галактика» о возможностях интерактивных форм обучения в формировании учебной мотивации учащихся на занятиях в соответствии с «Профессиональным стандартом педагога дополнительного образования».

Задачи:

1. систематизировать теоретические знания о содержании понятия «учебная мотивация»;
2. рассмотреть интерактивные формы обучения как средство формирования учебной мотивации учащихся;

3. отработать на практике некоторые интерактивные методы обучения (мозговой штурм, работа в малых группах, ролевая игра, тренинг)
4. способствовать развитию коммуникативных компетенций и навыков группового взаимодействия педагогов.

Участники: начинающие педагоги дополнительного образования (педагогический стаж до 3 лет)

Организационные параметры семинара. Семинар является одним из элементов организационной структуры «Школы профессионального роста» педагогов Центра внешкольной работы «Галактика»

Количество участников семинара: 8 – 12 человек.

Продолжительность семинара: 45 минут.

Вид семинара: практико-ориентированный.

Этапы подготовки:

- самостоятельное изучение педагогами документа «Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования»;
- проведение анкетирования – самоанализа среди педагогов, с целью выявления педагогических затруднений в выполнении определенных трудовых функций;
- анализ полученных результатов анкетирования и разработка плана методической помощи педагогам;
- разработка содержания семинара, дидактических материалов, медиасопровождения.

Методическое и материально-техническое обеспечение семинара:

- [буклеты](#) ;
- [медиапрезентация к семинару](#);
- проектор, ноутбук;
- бумага формата А4, ручки;
- смартфоны у каждого участника семинара;
- большое помещение, площадь не менее 50м²

Ожидаемые результаты:

1. повысится уровень теоретических знаний у молодых педагогов о содержании понятия «учебная мотивация» и «интерактивные методы обучения»;
2. приобретут практические навыки проведения некоторых интерактивных методов обучения (мозговой штурм, работа в малых группах, ролевая игра, тренинг);
3. повысится мотивация у молодых педагогов к самообразованию и саморазвитию;
4. улучшатся коммуникативные компетенции и навыки группового взаимодействия педагогов.

Технологическая карта семинара

| Этапы | Задачи этапа | Содержание | Время |
|-------|--------------|------------|-------|
| | | | |

| | | | |
|-----------------|---|---|--|
| Организационный | Создание эмоционально-положительного настроения на работу в семинарском занятии. Постановка общей цели. | <ul style="list-style-type: none"> Упражнение «Все как один» Цель: создание эмоционального настроения, включение участников в процесс группового взаимодействия Упражнение «Облако слов» Цель: коллективное определение темы семинара и постановка цели | 3 мин. 2 мин. |
| Содержательный | <p>Систематизация собственных знаний по теме «Мотивация».</p> <p>Рассмотреть интерактивные формы обучения как средство формирования учебной мотивации учащихся.</p> <p>Отработка на практике некоторых интерактивных методов обучения.</p> <p>Подведение итогов семинара.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Вводное выступление: «Мотивация учения» Работа в малых группах «Обсуждение вопроса «Что можно отнести к внутренним и внешним мотивам учебной деятельности?» Выступление по теме: «Интерактивные методы обучения как средство формирования мотивации». Упражнение «Диалог по кругу» Цель: способствовать осознанию и самоанализу своих педагогических действий по предложенному вопросу Ролевая игра «Шесть шляп» Цель: подвести итог по предложенной теме | 3 мин. 5 мин. 7 мин. 15 мин. 10 мин. |
| Рефлексивный | Выявление удовлетворенности участников результатом семинара. | <ul style="list-style-type: none"> Дистанционное упражнение «Выбери настроение шляпы» Цель: обобщить полученные знания, выявить удовлетворенность участников результатом семинара | 5 мин. |

Ход проведения семинара

1. Организационный этап семинара

Приветствие. Создание эмоционально-положительного настроения на работу в семинарском занятии (*участники располагаются полукругом*).

1.1 Упражнение «Все как один»

Цель: создание эмоционального настроения, включение участников в процесс группового взаимодействия

Инструкция: Ведущий предлагает участникам по его команде показать произвольное количество пальцев одной руки. Упражнение повторяется до тех пор, пока все участники не покажут одинаковое количество пальцев.

1.2 Упражнение «Облако слов»

Цель: коллективное определение темы семинара и постановка цели

Инструкция: В «облаке слов» на экране зашифровано понятие «Мотивация». Участники анализируют информацию и предлагают свои варианты.

По итогам обсуждения ведущий делает обобщение, озвучивает тему и цель семинара, которые по ходу слов возникают в медиапрезентации.

2. Содержательный (основной) этап семинара

2.1 Вводное выступление: «Мотивация учения»

Ведущий: *«Всем известно, весь образовательный процесс в творческих объединениях учреждения дополнительного образования держится на интересе и мотивации ребенка. Это обусловлено, в первую очередь, свободой выбора. Каждый ребенок, выбирает программу, исходя из своих потребностей. Именно поэтому, очень важно при организации образовательной деятельности уделять внимание формированию учебной мотивации учащихся.»*

Важно помнить, что каждый ребенок – это личность, со своими интересами, взглядами, потребностями. Для формирования мотивации современному педагогу необходимо уметь определять мотивы учебной деятельности каждого ребенка.

Наверняка вы знаете, что побуждением к учебной деятельности могут служить как внешние, так и внутренние мотивы. И сейчас мы с вами постараемся в этом разобраться».

Ведущий предлагает разбиться на 2 равные группы.

2.2 Работа в малых группах «Обсуждение вопроса «Что можно отнести к внутренним и внешним мотивам учебной деятельности?»

Цель: систематизировать знания молодых педагогов о видах мотивов посредством диалога.

От каждой группы после обсуждения отвечает один представитель. Ведущий подводит итог работы в группах, обобщает понятие «Внутренние и внешние мотивы» (демонстрация на слайде).

Ведущий: *«Вы очень хорошо поработали, спасибо. А сейчас давайте себя проверим! Внимание на слайд!»*

Ведущий комментирует текст слайда.

| Содержание слайда | Комментарии ведущего |
|---|---|
| Внешние мотивы: мотивы признания товарищей, получение похвалы со стороны педагога, мотивы долга, поощрения и т.д | Ведущий: <i>«Внешние мотивы, естественно, подкрепляются педагогами, родителями, обществом в целом и приобретают форму подсказок, намёков, требований, указаний, понуканий или даже принуждений. Они, как правило, действуют, но их действие нередко встречает внутреннее сопротивление личности».</i> |
| Внутренние мотив: связаны с познавательной потребностью, удовольствием, получаемым от процесса познания. | Ведущий: <i>«Доминирование внутренней мотивации характеризуется проявлением собственной активности учащегося в процессе учебной деятельности. Познавательный интерес — это глубокий и внутренний мотив, основанный на свойственной человеку врождённой познавательной потребности».</i> |

1.3 Выступление по теме: «Интерактивные методы обучения как средство формирования мотивации».

Ведущий: *«Главная задача мотивации учения - такая организация учебной деятельности, которая максимально способствовала бы раскрытию внутреннего мотивационного потенциала личности учащегося. Занятие следует организовать так,*

чтобы ребенку было интересно от самого процесса учения и радостно от общения с педагогом, одногруппниками. В творческом объединении необходимо создать атмосферу сотрудничества, доверия и взаимного уважения. Интерес и радость должны быть основными переживаниями учащегося в процессе обучения. Все это можно достичь благодаря включению интерактивных методов обучения.

Интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагога и учащегося, а также учащихся друг с другом. (демонстрация на слайде)

Чем же отличаются интерактивные от других методов обучения, ведь диалог является основной формой вербального общения и на традиционных занятиях? Давайте сравним три схемы, которые демонстрируют взаимодействие участников образовательного процесса при использовании традиционного (пассивного), активного и интерактивного методов. (демонстрация на слайде)

Как Вы видите, в отличие от пассивных и активных методов, интерактивные позволяют организовать большее поле взаимодействия учащегося: в него включается не только педагог, но и сверстники с разным опытом, культурой, уровнем знаний.

Педагог выступает в интерактивной модели обучения партнером учащегося, поддерживает активность участников, старается выявить многообразие точек зрения, поощряет творчество. Усилия педагога направлены на облегчение восприятия, усвоения, взаимопонимания участников образовательного процесса.

Современная педагогика богата целым арсеналом интерактивных методов. Сейчас предлагаю, вам поделиться друг с другом опытом применения в вашей практике интерактивных методов обучения».

Ведущий предлагает разбиться на 2 равные группы, создать 2 круга (внешний и внутренний).

1.4 Упражнение «Диалог по кругу»

Цель: способствовать осознанию и самоанализу своих педагогических действий по предложенному вопросу.

Инструкция: Участники рассаживаются лицом друг к другу в два круга – внутренний и внешний. «Внутренний круг» – неподвижен, «внешний круг» - передвигается после обсуждения предложенного вопроса «Методы интерактивного обучения». Каждый педагог делится интересными наработками из своего опыта, или делится своей точкой зрения. Пара работает 2 минуты, после этого пары меняются. Во всех парах обсуждается один и тот же вопрос. В конце упражнения коллективный итог подводит тот участник, который находит специальный стикер на своем стуле.

Предполагаемый вывод: какие самые распространенные интерактивные методы используются педагогами в организации учебной деятельности, интересные примеры из практики.

Ведущий подводит итог после обсуждения: «Интерактивные методы, используемых в системе образования, делятся на следующие группы: дискуссионные, игровые, тренинговые. (демонстрация на слайде).

Ведущий: «Конечно же, каждый метод имеет свои особенности реализации, условия проведения, но существуют и общие принципы, и алгоритм включения интерактивных методов обучения в образовательный процесс, которые представлены в памятке». (Приложение 2)

2.5 Ролевая игра «Шесть шляп»

Ведущий: «Прежде чем подвести итог нашего семинара, разрешите рассказать вам небольшую притчу:

«В одной стране жил старик, который делал шляпы. Заказов на изготовление шляп у него всегда было много, так как все считали, что его шляпы приносят счастье своим владельцам. Пришло время, и шляпника не стало. Сыновья приехали в дом отца и решили,

что смогут обогатиться на наследстве, оставленном им. Обыскав весь дом, братья ничего не нашли, кроме сундука с шестью шляпами (белой, черной, синей, красной, зеленой, желтой). Братья решили, что это очень дорогой заказ, и покупатель, приехав за ним, даст большую сумму денег. Ждали, ждали братья заказчика, но никто так и не приехал. Тогда они сделали вывод, что это и есть наследство, оставленное отцом, и взяли шляпы себе. Немного поспорив, братья выбрали себе шляпы. Братья разъехались. Через несколько лет они вновь встретились в доме отца.

Первый брат, который выбрал **белую** шляпу, научился видеть детали во всем происходящем, анализировать факты и события.

Второй брат, выбравший **красную** шляпу, стал эмоционально чувствительным, и кому-то это нравилось, а кому-то нет.

Третий начал видеть все в **черном** цвете, обращал внимание на недостатки во всем. И многим это даже нравилось.

Брат, который взял **желтую** шляпу, находил во всем только хорошее, видел все в светлых тонах, многим помог, хотя некоторые назвали его наивным.

Все, к чему прикасался пятый брат, который выбрал **зеленую** шляпу, раскрывалось, кипело идеями. Он вдруг обнаружил в себе много талантов, о которых даже не подозревал.

Брат в **синей** шляпе научился видеть масштабно, всю картину в целом, мог объяснить смысл происходящего и подсказать, куда двигаться дальше».

Ведущий: «Эта притча легла в основу теории параллельного мышления британского психолога Эдварда де Боно, которая сегодня является одной из самых популярных разновидностей метода «мозгового штурма». Предлагаю вам представить себя на месте братьев и «примерить» одну из шляп».

Цель: подвести итог по теме семинара

Инструкция: Участники делятся на пять групп, представитель от каждой группы выбирает шляпу. Каждая группа обсуждает тему ««Интерактивные методы обучения как средство учебной мотивации учащихся», согласно той характеристике типа мышления, которой соответствует цвету выбранной шляпы. (демонстрация на слайде).

Белая шляпа: коротко сообщает суть проблемы (имеющиеся факты).

Красная шляпа: выявляет эмоциональное состояние к теме.

Чёрная шляпа: вскрывает недостатки педагога в применении интерактивных методов.

Желтая шляпа: отмечает положительный момент, применения интерактивных методов обучения.

Зеленая шляпа: предлагает творческое видение темы.

Синяя шляпа остается у ведущего, который обобщает, делает выводы.

Ведущий подводит итог: «Таким образом, использование интерактивных методов в педагогическом процессе способствуют вовлечению учащихся в самостоятельный поиск и открытие «новых» знаний, решение задач проблемного характера, содействует повышению их мотивационной сферы в целом».

3. Рефлексия

3.1 Дистанционное упражнение «Блиц-опрос»

Цель: выявить удовлетворенность участников результатом семинара

Инструкция: Участникам предлагается ответить на вопрос: «Какие интерактивные методы обучения использовались на нашем семинаре?» и выбрать цвет шляпы, который соответствует его настроению и мышлению по итогам семинара. Выбор осуществляется с помощью смартфона, через сеть интернет участники переходят по ссылке на анкету (google-сервиса) и делают свой выбор. (ссылка выслана заранее на номер участника в приложении WhatsApp). На экране демонстрируется результат.

Ведущий подводит результаты анкетирования.

Ведущий: «А теперь послушайте окончание притчи: Обсудив изменения, произошедшие в их жизни, братья пришли к выводу, что необходимо меняться шляпами для того, чтобы взглянуть на мир с разных сторон. Меняйте шляпы, коллеги!»



Формы методического взаимодействия с педагогами МБУДО «ЦДО «Лад»

**МБУДО «ЦДО Лад»
Макарова Юлия Сергеевна,
методист**

Модель позволяет реализовать одно из ключевых направлений деятельности методической службы - профессиональное развитие педагога, реализацию творческого потенциала педагогического коллектива. В содержании модели используются следующие формы работы по повышению профессионального мастерства педагогов (рисунок 1).

Управляющий совет Учреждения формируется один раз в два года.

К компетенции Управляющего совета Учреждения относится:

- консолидация предложений и запросов участников образовательных отношений в разработке и реализации программы развития Учреждения;
- определение основных направлений развития Учреждения;
- контроль соблюдения нормативно закреплённых требований к условиям организации образовательной деятельности в Учреждении;
- рассмотрение вопросов повышения эффективности финансово-экономической деятельности Учреждения;
- контроль целевого расходования финансовых средств Учреждения;
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;
- развитие сетевого взаимодействия Учреждения с другими образовательными учреждениями и организациями, осуществляющими образовательные функции в других отраслях;
- принятие (согласование) локальных актов Учреждения, отнесенных к компетенции Управляющего совета Учреждения;
- обсуждение и рекомендация на утверждении директора Учреждения программы предоставления Учреждением дополнительных образовательных услуг;
- обеспечение общественного участия в развитии системы управления качеством образования в Учреждении;
- обеспечение общественного участия в организации и проведении промежуточной аттестации учащихся;
- представление в государственных и муниципальных органах, осуществляющих управление в сфере образования, в производственных, коммерческих, общественных и иных организациях интересы Учреждения, а также интересы учащихся, обеспечивая их социальную и правовую защиту.

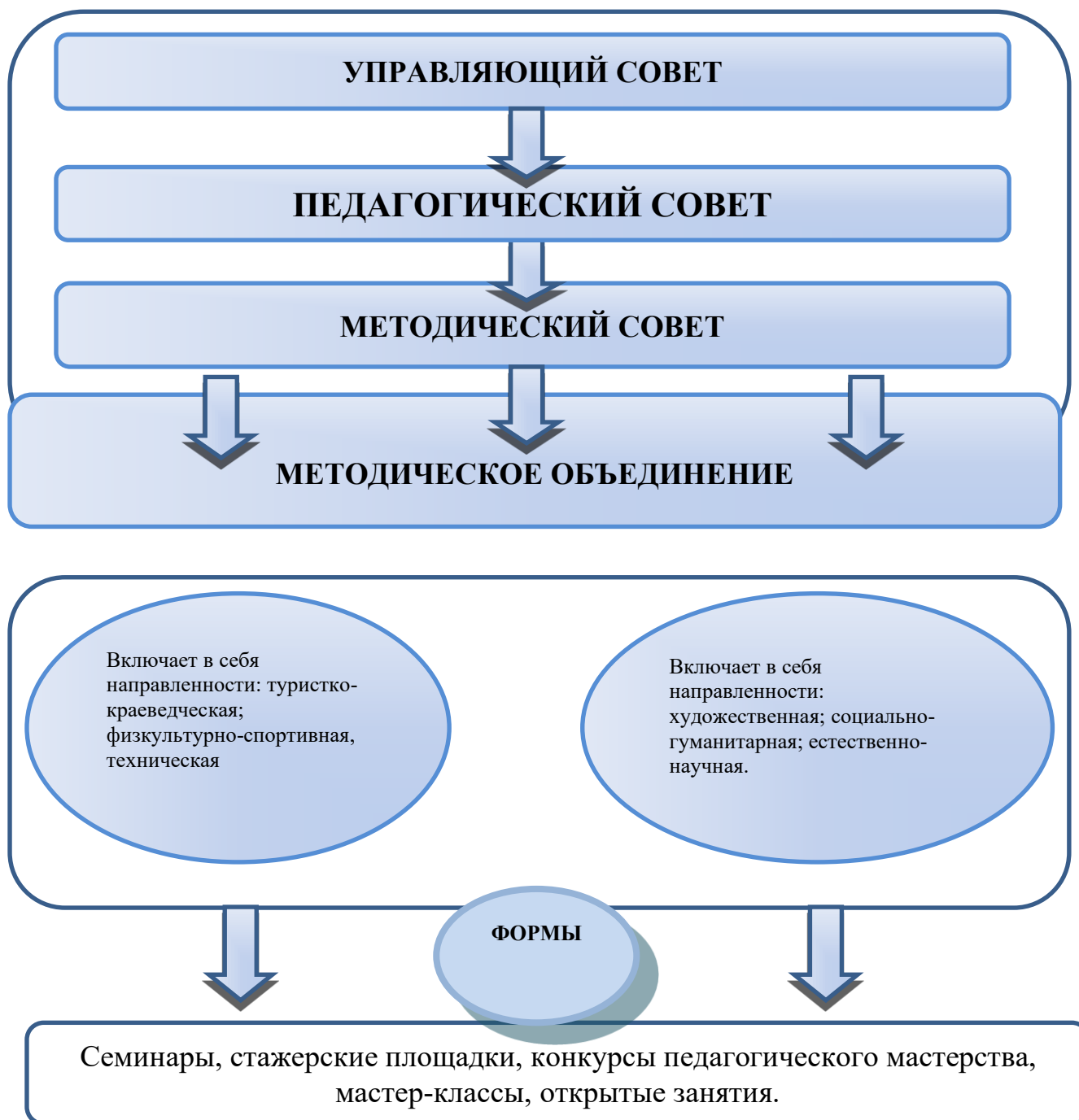


Рисунок 1 - Формы методического взаимодействия с педагогами.

К компетенции педагогического совета учреждения относятся:

- обсуждает и принимает календарный учебный график;
- осуществляет выбор примерных дополнительных общеобразовательных программ, форм, методов организации учебного процесса и способов их реализации;
- определяет критерии оценки образовательной деятельности;
- обсуждает и принимает общеобразовательные программы;
- принимает решение о прекращении образовательных отношений, в т. ч. об исключении учащегося из Учреждения;
- обсуждает и принимает формы проведения промежуточной аттестации учащихся;
- принимает (согласует) локальные акты Учреждения, отнесенные к компетенции Педагогического совета Учреждения.

Педагогический совет собирается не реже 4 раз в год.

Методический Совет учреждения.

- проводит проблемный анализ результатов образовательного процесса;
- вносит предложения по изменению содержания и структуры обязательных учебных курсов, учебно-методического обеспечения, по корректировке требований к минимальному объему и содержанию учебных курсов;
- проводит первоначальную экспертизу изменений, вносимых преподавателями (тренерами) в учебные программы;
- вносит предложения по организации и содержанию аттестации педагогов (тренеров);
- принимает решение о подготовке методических рекомендаций в помощь преподавателям, воспитателям, организует их разработку и освоение;
- разрабатывает методические рекомендации для учащихся и их родителей в целях наилучшего освоения соответствующих учебных курсов, повышения культуры учебного труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- организует работу методических семинаров для начинающих, малоопытных преподавателей (тренеров).

Методическое объединение – это объединение педагогов в творческие группы по признаку образовательной области, заявленной в Уставе учреждения и по признаку рода деятельности педагогов, реализующих направления работы в соответствии с Программой развития учреждения.

К компетенции методического объединения учреждения относится:

- изучение и распространение нормативно-правовой, концептуальной и учебно-методической документации по вопросам дополнительного образования;
- разработка общеобразовательных программ по образовательным областям;
- совершенствование методики проведения различных видов занятий, учебно-методического комплекса оснащения образовательного процесса;
- проведение анализа занятий педагогов методических объединений, анализ учебно-методической документации;
- организация диагностики профессиональной компетентности педагогов;
- ознакомление с анализом состояния образовательного процесса в детских творческих объединениях различной направленности по итогам внутриучрежденческого контроля;
- организация повышения квалификации педагогических кадров путем проведения открытых занятий, семинаров, творческих мастерских и т.д.;
- взаимопосещение занятий и обмен педагогического мастерства по определенной тематике;
- ознакомление педагогов с программно-методическим материалом;
- разработка промежуточного и итогового контроля творческой деятельности учащихся;
- удовлетворение потребностей учащихся в творческом, физическом, интеллектуальном, культурологическом, нравственном развитии.

Творческая группа педагогов – добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве, изучении, разработке, обобщении материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития изучаемой темы для непосредственной работы с детьми.

Курсы повышения квалификации – по существующим нормам в течение 3 лет педагогу необходимо пройти повышение квалификации в учреждениях, имеющих лицензию на право вести такую деятельность. В учреждении существует банк данных по организации повышения профессионального уровня педагогических кадров, который обновляется в конце каждого учебного года. Согласно оформленным заявкам на планируемую курсовую подготовку составляется график повышения квалификации

педагогических кадров «ЦДО «Лад» в различных учреждениях профессионального образования.

Семинары, стажёрские площадки, круглые столы – одна из форм заседаний, на которых педагоги знакомят коллег с результатами собственной исследовательской работы по теоретическим и практическим вопросам с привлечением высококвалифицированных специалистов, научных консультантов.

Педагогические чтения – одна из форм распространения передового педагогического опыта, которая используется уже много лет.

Методические выставки – знакомят педагогов с инновационным опытом, представленным в учебно-методических пособиях, методических рекомендациях, разработках и др. Методическая выставка может быть представлена как внутри учреждения, так и за его пределами. «ЦДО «Лад» представляет методические материалы на образовательной выставке-ярмарке «УЧСИБ», которые неоднократно были отмечены золотыми медалями.

Участие в конкурсах педагогического мастерства: городской конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям». В учреждении традиционно проводится конкурс профессионального мастерства среди педагогов, что позволяет выявить успехи педагогов, создаёт условия для обмена опытом, благотворную среду для мотивации педагогов к профессиональному развитию.

Мастер-класс, как одна из форм презентации инновационного педагогического опыта, является одним из эффективных средств повышения квалификации в режиме обучения у мастера. Педагоги делятся своим профессиональным мастерством с коллегами.

Методическая помощь – это оперативное и перспективное реагирование методиста на запросы и потребности детских коллективов, педагогических кадров. Методическая помощь осуществляется различными средствами – консультированием, методическим руководством, методическим обеспечением.

Тематическая консультация позволяет глубоко, разносторонне рассмотреть определенный вопрос, обстоятельно раскрыть существо темы. Как правило, тематические консультации планируются методистами заранее и вносятся в перспективное планирование. Тематические консультации могут включаться в программу учащихся семинаров. При подготовке к тематической консультации методист подбирает наглядные пособия, методический материал.

Текущая консультация проводится систематически по различным вопросам, возникающим у педагогических работников в ходе их профессиональной деятельности.

Наставничество используется в работе с молодыми специалистами учреждения, при освоении результативного педагогического опыта. В основе этого вида помощи находятся данные проблемного самоанализа деятельности педагога, анализа процесса и условий апробации новых методик, образовательных программ.

Методическое руководство выражается в четком определении методистом совместно с педагогическими работниками перспективных и конкретных целей совместной творческой деятельности, соответствующих способов их достижения, намечает этапы и порядок организации образовательной деятельности, разрабатывает критерии и показатели результативности образовательной деятельности, осуществляет контроль за выполнением программ и планов работы, анализирует ход выполнения Программы развития учреждения.

Методическое обучение – это работа методических объединений учреждения, создание педагогических мастерских, семинаров. Данные средства деятельности позволяют повысить профессиональную компетентность педагогических кадров, пополнить методический фонд, издательскую деятельность.

