ПОЗНАВАТЬ! СОЗИДАТЬ! СОТРУДНИЧАТЬ!

Сборник материалов по итогам работы Школы методистов УДО

УДК 371 ББК 74.204

Печатается по решению Научно-методического совета Управления образования города Казани

Под редакцией

Э.Ф. Тахавиевой, заместителя начальника Управления образования г. Казани

Репензент:

Г.Ф.Биктагирова, к.п.н., доцент кафедры педагогики К(П)ФУ

Авторы – составители:

Л.Н.Карпунина, методист по воспитанию и дополнительному образованию ИМО Управления образования г.Казани

А.Г.Бариева, директор МБУДО ЦДТ «Олимп» Приволжского района г.Казани

Т.В.Андреева, заместитель директора по УВР МБУДО ЦДТ «Олимп» Приволжского района г.Казани

В.Д.Данилова, заведующая отделом МБУДО ЦДТ «Олимп» Приволжского района г.Казани

Н.А.Фазлеева, методист МБУДО ЦДТ «Олимп» Приволжского района г.Казани

Верстка и печать

М.А. Потанина, В.А. Бачуров, сектор ресурсного обеспечения ИМО Управления образования г.Казани

Познавать! Созидать! Сотрудничать! Информационно-методический сборник – Казань, Информационно-методический отдел Управления образования ИКМО г. Казани, 2020 – 116c.

В данном сборнике представлен опыт работы городской Школы методистов учреждений дополнительного образования по повышению профессионального мастерства методистов дополнительного образования.

Оглавление

Школа методиста как модель образовательного пространства	4
работы в УДО	7
Роль сотрудничества методиста и педагога в формировании профессиональной	,
компетентности педагога	0
Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения	
новыми профессиональными компетенциям	
Технология совместной работы методиста с педагогом при разработке	
образовательной программы	l Q
Современные подходы к проектированию занятия детского объединения	· O
дополнительного образования	1
Кейс методиста	
Место объединений дополнительного образования физкультурно-спортивной	20
направленности в образовательном пространстве ребенка	20
Практикумы, мастер-классы, игры	
Способы повышения профессиональной компетентности педагога (практикум) 3	
Умственная карта – путь к успеху!	
Деловая игра «Слагаемые успеха педагога дополнительного образования» 3	
Мастер класс	ŀð
«Особенности формирования детского коллектива или как научить детей	10
сотрудничать «Вместе мы – команда!»	
Интерактивная командная игра «Ты –суперметодист!»	
Рефлексия	
«Шесть шляп»	
«Чемодан, корзина, мясорубка»	3
Материалы круглого стола «Внутриорганизационные формы повышения	- 1
квалификации педагогических работников»)4
Педагогическое проектирование в системе дополнительного образования	- 1
детей)4
Сунгатуллина Ф.Г., директор, Ярмакеева С.А., зав. отделом МБУ ДО ЦДТ	
«Азино» Советского района г. Казани	
Внутрифирменные формы повышения квалификации педагогических	0
работников ЦДТ «Олимп» в условиях реализации Профстандарта	50
Андреева Т.В., заместитель директора по УВР, Данилова В.В., заведующий	
методическим отделом, Фазлеева Н.А., методист МБУ ДО ЦДТ «Олимп»	
Приволжского района г. Казани Проект «Современный преподаватель детской музыкальной школы»)6
Ярославцева Н.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе	<i>'</i> U
мбу до «дмш № 1» Кировского района г. Казани	
Информатизация как элемент управления качеством в дополнительном образовании10)3
Тюрина Т.В., заместитель директора МБУ ДО ЦВР Московского района	ני
г.Казани	

Школа методиста как модель образовательного пространства

Плохой хозяин растит сорняк.

Хороший выращивает рис.

Умный культивирует почву.

Дальновидный воспитывает работника.

/И.Иманцуми/

В нашей стране уникальная система внешкольного воспитания и дополнительного образования детей складывалась более 80 лет. В общей системе образования перед дополнительным образованием ставятся новые задачи. На современном этапе дополнительное образование претерпевает существенные изменения: обновление содержания, новые концепции образовательной деятельности, вариативность, дифференцированная работа с детьми и т.д. На всех этапах развития дополнительного образования методической деятельности уделялось большое внимание, но в последние годы усилились требования к содержанию методических служб.

В Концепции развития системы дополнительного образования отмечено, что сфера дополнительного образования является инновационной площадкой для апробации современных образовательных моделей и технологий.

Безусловно, повышение качества современного дополнительного образования невозможно без методической деятельности в учреждениях дополнительного образования. За счет верно организованной деятельности методической службы в учреждениях осуществляется поиск и внедрение эффективных образовательных, воспитательных методик, а также работа по повышению предоставляемых образовательных услуг через поддержку, профессиональное развитие педагогов, вовлечение их в методическую работу. Т.е. методическая деятельность — это эффективное сотрудничество методиста и педагога дополнительного образования, обеспечивающая условия для вовлечения всех участников образовательного процесса к внедрению в традиционный образовательный процесс нового содержания. Реализуются следующие функции: методическая поддержка процессов разработки локальных актов и методической документации; повышение качества образовательных программ; обеспечение методической продукцией; поддержка педагогических инициатив и профессиональное развитие педагогов.

За годы существования системы дополнительного образования города Казани накоплен определенный опыт работы в области методического сопровождения деятельности учреждений. Разрабатываются подходы к созданию системы

повышения профессионального мастерства педагогов. Проводятся практикоориентированные семинары, городские методические объединения, мастер-классы, творческие группы, конференции.

Одной из эффективных форм работы стала деятельность городской Школы методистов учреждений дополнительного образования, активно функционирующая в течение 5 лет на базе Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Олимп» Приволжского района г. Казани. Существенное значение в деятельности учреждения дополнительного образования отводится методической службе, работники которой являются многофункциональными специалистами в сфере образования Цель работы Школы — Создание единого методического и информационного пространства как средства повышения квалификации методистов учреждений дополнительного образования.

Основное поле методической деятельности находится на уровне учреждений, где в этот процесс включены педагоги, методисты, руководители, и методическая служба учреждения призвана соединить науку с практикой образования, что играет важную роль в формировании педагогического коллектива инновационного типа. Методист на сегодняшний день не только учитель учителей, но и творческий управленец. Личность методиста, его профессиональная компетентность являются чрезвычайно важными условиями обеспечения эффективности процесса обучения и воспитания. Необходимость постоянного профессионального роста методистов обусловлена непрерывным развитием сферы дополнительного образования.

Программа семинаров в рамках работы школы методиста (творческих площадок городской школы методиста) включала теоретические выступления, представляющие обобщенный лучший, актуальный в современном образовании опыт и разнообразные формы практической деятельности по теме творческой площадки. За это время на практикоориентированных занятиях были изучены разные аспекты деятельности методической службы УДО, рассматривались такие вопросы как «роль сотрудничества методиста и педагога в формировании профессиональной компетентности педагога», «пути профессионально-личностного развития педагога УДО», «методическое сопровождение деятельности педагогов по разработке и реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ» и др.

Формат и содержание практической части предполагал участие каждого или большинства присутствующих, что являлось хорошей мотивацией посещения творческой площадки. Многие материалы использовались в работе на местах, что говорит о результативности данной формы работы с методистами УДО. Проводились практикумы, как например, «Пути повышения профессиональной компетентности педагога», мастер- классы «Креативность как одна из значимых

компетенций современного педагога», продуктивная игра «Коллективная мыслительная деятельность: ключевые компетенции проектирования качества дополнительного образование». После каждого занятия проводилась обратная связь с участниками мероприятий с целью корректировки тематики рассматриваемых вопросов на последующих встречах.

В 2019 году проведена интерактивная педагогическая игра «Ты супер-методист!» в целях формирования креативной, творческой среды среди методистов дополнительного образования, совершенствование профессиональных знаний методистов и стимулирование их дальнейшего профессионального роста, объединения методистов в решении творческих задач и укрепления профессиональных связей между учреждениями дополнительного образования города. Были проведены такие конкурсные мероприятия как "Педагогический диктант", "Своя игра", "Конкурс ораторов", "Разработка мини-проекта "Образование 3.0". Методисты в ходе выполнения заданий показали высокий уровень профессионального мастерства, знание нормативно-правовых актов, владение современными технологиями, методами, приемами.

Системная работа на занятиях Школы позволила:

- ускорить процесс профессиональной адаптации молодых специалистов;
- установить отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми и опытными работниками;
- оказать поддержку в преодолении различных затруднений в работе методистов;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности методистов;
 - сформировать активную профессиональную позицию методистов.

Представленные материалы из опыта успешного применения современных педагогических технологий, новаторства, педагогических находок будут востребованы методистами учреждений дополнительного образования в своей деятельности по повышению профессиональной компетентности педагогов.

Основные направления и современные организационные формы методической работы в УДО

Сегодня в связи с необходимостью рационально и оперативно решать образовательные проблемы возрастает роль деятельности методической службы, правильная организация которой является важнейшим средством повышения качества дополнительного образования. В учреждениях дополнительного образования детей в настоящее время остро стоят вопросы подготовки и повышения квалификации педагогических работников, программно-методического обеспечения деятельности педагогов, внедрения новых методик и педагогических технологий в образовательный процесс.

Следовательно, методическая работа – один из главных элементов деятельности дополнительного образования.

Цель методической деятельности — это своеобразное древо, в котором каждая последующая цель является условием реализации предыдущей.

Чтобы методическая работа с педагогическими кадрами была успешной, она должна иметь системный, целенаправленный, планомерный и проблемно-ориентированный характер, а также строиться на диагностико-аналитической основе с учетом особенностей развития учреждения дополнительного образования детей, социального заказа общества.

Для создания системы методической работы в учреждении важно учитывать её ресурсы:

1. Кадровые условия:

- Формирование готовности педагогических работников к работе в новых условиях.
- Развитие умений проектирования и конструирования компонентов образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями.
- Развитие профессиональной компетенции управленческих кадров (руководителей структурных подразделений) в области проектирования системы управления отделом.

2. Организационно-методические условия:

- Осуществление методической поддержки педагогов, реализующих образовательные программы.
- Создание механизмов адекватного и гибкого реагирования на актуальные запросы отдельных педагогов.
- Организация и разработка научно-методического и дидактического обеспечения реализации образовательных программ.

3. Мотивационные условия:

• Помощь в развитии творческого потенциала и профессионального роста педагогических работников (конкурсы, фестивали, гранты, особые условия аттестации).

4. Информационные условия:

- Создание единой информационной среды, постоянный и устойчивый доступ к актуальной информации.
- Распространение инновационного педагогического опыта через систему сетевого взаимодействия, размещение опыта работы в печатных изданиях, выпуск информационных бюллетеней.

Модель структуры методической работы учреждения, как правило, включает: педагогический совет, методический совет, методические объединения по направлениям деятельности, временные творческие группы.

Основными направлениями работы методической службы учреждения являются:

1. Повышение профессиональной компетентности педагогических кадров.

Система повышения профессиональной компетентности педагогических работников включает: обучение на курсах повышения квалификации, методические семинары, посещение открытых занятий, мероприятий, работу творческих и проблемно-тематических групп, работу по теме самообразования, овладение информационными технологиями, совместные мастер-классы лучших педагогов и методистов УДО, участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, методических выставках, публикации в сборниках, институт наставничества, аттестацию.

2. Программно- и научно-методическое обеспечение образовательной деятельности включает:

- картотеку общеобразовательных общеразвивающих программ;
- методические рекомендации, инструкции по организации образовательного процесса;
- схемы, карты, таблицы, фотографии, репродукции, макеты, модели, используемые в процессе обучения;
- компьютерное программное обеспечение;
- описание обучающих игр, тренингов, упражнений, задач, практических заданий;
- средства контроля, вопросы, задания, тесты (педагогические и психологические);
- информация о пособиях, энциклопедиях, словарях-справочниках, периодических изданиях, электронных носителях информации, используемых в программе аудио-теле-видеоматериалы.
- **3.** Совершенствование управления методической деятельностью. Компоненты управления педагогический анализ, планирование, организация, контроль и регулирование. Уровни управления методической работой в учреждении

можно разделить на две группы: традиционные – педагогический совет, методический совет, методические объединения педагогов.

Новые формы – временные творческие группы, проблемный семинар, творческая лаборатория и т.д. Оба направления тесно переплетаются друг с другом, позволяют создавать востребованную методическую продукцию.

Уровни управления методической работой учреждения:

- 1 уровень (низший) «скорая помощь» и коррекция деятельности.
- **2 уровень (средний)** ставятся цель, задачи. Работа планируется на всех этапах, план работы реализуется, анализируется, корректируется.

3 уровень – технологический (высший) – владение технологиями целеполагания, анализа и т.д., умение моделировать, проектировать, конструировать оптимальную для своего учреждения систему методической работы и постоянно диагностировать получаемые результаты. Базовые признаки эффективного управления методической работой учреждения: разработка и коррекция общеобразовательных общеразвивающих программ объединений, программы развития учреждения, формирование и развитие УУД учащихся объединений, разработка и реализация воспитательных программ в учреждении, контроль и оценка достижений учащихся, оценка эффективности деятельности учреждения.

- **4.** Методическое сопровождение инновационной деятельности включает оказание педагогам, методистам методической помощи в освоении инновационных процессов, осуществление комплексной экспертизы инновационной деятельности педагогического работника, учреждения, развитие творческого и инновационного потенциала педагога дополнительного образования, моделирования инновационных проектов нового поколения.
- 5. Организация взаимодействия субъектов образовательной среды, то есть создание единого образовательного пространства предполагает создание целостной системы, компоненты которой взаимодействуют друг с другом, внешними партнерами или структурами, включает выявление, установление связей внутри учреждения, сфер влияния за её пределами. Созданию системы способствует решение следующих задач: определение (согласование) единых подходов к организации методической работы, развитие единой информационно-образовательной среды, включающей в себя другие организации и социальных партнёров, организация сети методических объединений, разработка и реализация системы научно-методического и организационно-методического сопровождения, распространение инновационного педагогического опыта через систему сетевого взаимодействия, размещение результатов опыта работы в печатных изданиях.

Итак, методическая работа является значительным ресурсом в решении задач современного образования. **Методическая деятельность учреждения – это процесс:**

- 1. управляемый, то есть, планируемый, системный, диагностируемый, регулируемый.
- 2. Ресурсообеспеченный, включающий следующие ресурсы: кадры, нормативно-правовой блок, финансовый, программно-методический, социокультурный, информационные, организационные, управленческие.
- 3. Эффективный: позволяет получить реальную положительную динамику в профессиональной деятельности педагогических работников.

Роль сотрудничества методиста и педагога в формировании профессиональной компетентности педагога

Главное профессиональное качество сегодняшнего педагога, которое он должен постоянно демонстрировать своим подопечным, это умение учиться. Современный педагогический работник мобилен, способен к нестандартным трудовым действиям, самостоятелен в принятии решений. Современные требования к уровню квалификации педагога диктуют необходимость перехода к адресной персональной подготовке каждого работника системы образования для работы с разными категориями детей.

В основу уровня квалификации педагога будут положены требования к его профессиональным компетенциям, прописанные в профессиональном стандарте.

Соответствие профессиональному стандарту невозможно без расширения пространства педагогического творчества: постоянное самообразование, само-критичность, самосовершенствование, овладение современными электронными технологиями. Современные требования к уровню квалификации педагога диктуют необходимость перехода к адресной персональной подготовке каждого работника системы образования для работы с разными категориями детей.

Вывод: сегодня государству нужны педагоги нового формата. Педагога дополнительного образования это касается особенно. В основу уровня квалификации педагога будут положены требования к его профессиональным компетенциям. Мы много говорим о личностно-ориентированных технологиях в современном образовании. Индивидуальный образовательный маршрут — одна из таких технологий — основана на образовательных потребностях, мотивационной сфере педагога, решает группу профессиональных задач проектирования и осуществления профессионального самообразования.

И будет логичным каждому педагогу начать с себя и разработать индивидуальный образовательный маршрут развития профессионального мастерства. Это средство самообразования, стержень, вектор развития образовательной траектории. Для успешной реализации индивидуального образовательного маршрута ведущую роль приобретают технологии методического сопровождения развития

профессионального мастерства педагогов. Методическое сопровождение направлено на овладение инновационным опытом и повышение уровня адаптации к меняющимся условиям деятельности и приобретает особое значение. Рост профессиональной компетенции обеспечивается методическим сопровождением, наполненным новыми методами, формами и технологиями.

Использование технологий методического сопровождения педагогов, которые направлены на овладение инновационным опытом, повышение уровня адаптации к меняющимся условиям деятельности приобретают особое значение.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога обеспечивает педагогу разработку и реализацию личной программы развития при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Цель и результат реализации ИОМ – развитие профессиональной компетентности педагога. Что важно учесть методисту, педагогу при разработке ИОМ?

Задача методиста — определить содержание, формы и методы развития профессиональной компетентности педагога:

- личные образовательные потребности педагога;
- специфику методической проблемы (темы) педагога;
- особенности конкретного образовательного учреждения;
- особенности социума, в котором работает педагог.

Формы методической поддержки (алгоритм действия методиста):

Совершенствование профессиональных качеств педагога основывается на информации, полученной в результате **методического мониторинга.** На основании диагностики определяется ряд проблем и формируется ИОМ педагога. И он становится компонентом информационно-методического банка. Зачем такой банк нужен? Для обеспечения видения деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

Мониторинговые исследования позволяют:

- 1. Выявить уровень методической грамотности кадров.
- 2. Выявить уровень потенциальных возможностей педагогов.
- 3. Осуществить методическое сопровождение, основанное на реализации индивидуальных запросов педагога.
- 4. Использовать материалы мониторинга при проведении экспертизы уровня профессиональной компетентности и результативности педагогов.

Методист учитывает направления дорожной карты профессионального развития педагога и формирует пакет материалов по направлениям:

1. Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования (бюджетные курсы по графику, дистанционные курсы, платные курсы по направлению деятельности, вебинары, вебсеминары).

- 2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе методист совместно с педагогом при консультации с зав. отделом определяет форму участия в работе методического объединения. Это может быть выступление из опыта работы, выступление по проблеме, разрабатываемой в рамках МО педагогов, отдела, учреждения; решают, в каких творческих группах может принять участие педагог семинарах, творческих площадках, проблемных группах, стажерских площадках; также определяется форма участия в работе сообществ педагогов в рамках района, города, республики и т.д.
- 3. Участие педагога в методической работе включает: традиционные формы развития профессиональной компетентности: семинары, лектории, методические советы, круглые столы, педагогические мастерские, также через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги и т.д.). Важную роль играет презентация актуального опыта работы открытые занятия, мастер-классы, презентации на заседаниях районного и городского методических объединений. Участие в создании банка научно-методических разработок (в учреждении банк формирует методист).
- **4.** Самообразование педагога: методист может составить список рекомендуемой литературы, интернет-ресурсов с методической литературой, график вза-имопосещений занятий можно сделать внутри отдела, чтобы не было накладок по датам. Оказать педагогу помощь в освоении инновационных технологий (должна быть картотека инновационных технологий, актуальных современных технологий), выполнении проектов, исследовательских работ.

Как вам известно, алгоритм разработки дорожной карты состоит из следующих этапов:

- Диагностика профессионального мастерства, самоопределение педагога.
- Составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута.
- Реализация маршрута.
- Рефлексивный анализ эффективности образовательного маршрута.

Для успешной реализации ИОМ необходимо:

- Наличие возможности оказания консультативной помощи.
- Предоставление информации о возможностях методической работы для развития профессиональной компетентности.

При проектировании «дорожной карты» ИОМ необходимо предоставление информации:

• о возможностях методического обеспечения для развития профессиональной компетентности;

- о необходимости непрерывного профессионального образования вне образовательного учреждения;
- о работе районных, городских методических объединений;
- о работе виртуальных предметных педагогических сообществ;
- о возможностях дистанционного обучения;
- об электронных образовательных ресурсах;
- об открытых мероприятиях, фестивалях, конкурсах;
- о конференциях, педагогических чтениях, форумах.

Если методическое сопровождение будет отсутствовать, то ИОМ из эффективного инструмента развития профессионального мастерства педагога превратится в формальный документ.

ИОМ должен стать органичным продуктом массового постдипломного образования педагогических работников. Молодые педагоги более всего нуждаются в профессиональном сопровождении выхода «в процесс образования как процесс управления своей образовательной траекторией».

Для изменения педагогом собственной деятельности методист организует вхождение педагога в такие виды деятельности как: проектная, исследовательская, программно-организованная, за счет чего педагогам удается увидеть проблемы собственной практики, искать пути их решения.

Методист оказывает помощь педагогу в разработке и реализации образовательных программ по овладению новыми профессиональными компетенциями в формулировке задач и корректировке действий по реализации индивидуального образовательного маршрута.

Для построения педагогами собственного профессионального образования методист организует стажировки, создает условия педагогам для оформления профессиональной позиции.

Условия эффективной подготовки педагогов:

- внутренние ресурсы;
- ресурсы муниципальной сети;
- ресурсы широкого профессионального социума.

Продуктами, свидетельствующими о продвижении сотрудника в профессиональном развитии могут считаться:

- публикации, выступления в профессиональном сообществе (семинары, НПК, педагогические чтения и т.д.);
- подготовка учащихся к участию в фестивалях, конкурсах, акциях и т.д.

Способы повышения профессиональной компетентности педагога на разных уровнях профессионального развития:

1.Самообразование:

- Изучение личностного и профессионального потенциала совместно с педагогом.
- Рефлексия.
- Теоретическая подготовка.
- Освоение техник и технологий одновременно с практической деятельностью.
- Стажировка у коллег с более высоким уровнем профессиональной компетентности.

2. Обучение через диалог:

- Обсуждение проблем, идей, обмен эффективным опытом с коллегами внутри учреждения, за его пределами.
- Проведение практических и методических семинаров на базе различных образовательных учреждений по различным направлениям педагогической деятельности.

3. Теория и практика:

- Знакомство с новым опытом эффективной деятельности посредством организации мастер-классов.
- Предъявление своих разработок профессиональному сообществу (участие в конкурсах) с последующей оценкой продукта экспертами.
- Анализ эффективности работы по объективным результатам (достижениям).

Для развития профессиональной компетентности необходимо учиться не только индивидуально, но и корпоративно, совместно. В данных условиях происходит формирование и становление команды единомышленников. «Сильный ум, преследующий практические цели, – лучший ум на земле» – писал Гете. Между «пространством» практики и «пространством» науки должно быть связующее звено, канал, обеспечивающий взаимодействие. Это звено – методист, специалист, обладающий способностями, знаниями, которые позволяют педагогам профессионально работать и в пространстве практики, и в пространстве науки.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциям

Понятие «индивидуальный образовательный маршрут», «индивидуальная траектория образования личности» знакомо сегодня каждому, кто имеет отношение к образованию. Мы составляем их для своих учащихся, будь то одарённые дети или дети с ограниченными возможностями здоровья, помогая им добиться своей цели в образовании, и редко кто задумывается о необходимости составления индивидуального образовательного маршрута для себя.

По отношению к себе мы рассматриваем образование в более широком смысле, как процесс непрерывного развития профессиональной компетентности,

в соответствии с новыми требованиями. Ежедневно в своей работе мы используем различные виды деятельности, не задумываясь о том, как они влияют на нашу педагогическую компетентность. Мы участвуем в семинарах и конференциях, проводим открытые занятия, делимся опытом с коллегами на заседаниях методических объединений и педагогических советах, пишем статьи и публикуем их в различных источниках, посещаем курсы повышения квалификации, участвуем в конкурсах и т.д. В современных условиях развития образования всё это становится объективной необходимостью. И лишь приближаясь к моменту очередной аттестации, мы в полной мере чувствуем недостаток в систематизации своей деятельности и всех достижений.

Сегодня к педагогическим работникам предъявляются очень большие требования, как в профессиональном, так и в личностном плане. Это касается и осуществления на высоком уровне своей непосредственной педагогической деятельности, что может выражаться в стабильно высоких результатах в обучении и воспитании учащихся. Немаловажную роль, безусловно, играет и педагогическое общение. Таким образом, развитие профессиональной компетентности — это не просто развитие педагога в узкопрофессиональном плане как хореографа или музыканта. Это развитие нашей творческой индивидуальности, способности креативно мыслить и продвигать свои идеи, возможность адаптироваться в постоянно изменяющейся образовательной среде.

Выстраивая свой образовательный маршрут, то есть маршрут развития собственной профессиональной компетентности, мы непременно должны учитывать условия образовательного и социокультурного пространства (учреждение, район, город, регион и далее), свои профессиональные и личностные предпочтения и возможности. Конечно, каждый из нас вправе «изобрести собственное колесо» или «открыть свою Америку», но насколько это рационально сегодня? Ведь можно продвинуться в профессиональном плане значительно дальше, если уже использовать наработанный педагогический (организационный, методический, управленческий) опыт, который сегодня транслируется во всех возможных форматах — семинары, конференции, публикации.

Решающим фактором, после наличия устойчивой мотивации к собственному профессиональному и личностному развитию, является, на наш взгляд, системный подход. Чтобы не утонуть в океане информации, мы рекомендуем изначально систематизировать свои предпочтения и ресурсные возможности, расставить приоритеты. И лишь когда вы сможете ответить на все вопросы (например: «Зачем это нужно вообще?», «Кому это нужно?» и т.д.), можно смело приступать к планированию.

Логическая структура проектирования индивидуального образовательного маршрута может быть представлена тремя этапами:

самоопределение;

построение маршрута; оформление.

Этап самоопределения включает в себя определение образовательной цели (индивидуальный выбор цели образования), прогнозирование результатов и выбор пути (вариантов) реализации поставленной цели. Одной из задач педагога на данном этапе является включение в ситуацию самопознания (выявления своего потенциала), осознания и соотнесения индивидуальных потребностей с внешними требованиями (например, требованиями профильного обучения), определения сферы деятельности, раскрывающей его интерес. Результат данного этапа может характеризоваться самоопределением в образовательном процессе.

Этап построения. Построение индивидуального образовательного маршрута включает себя следующие шаги: определение содержания образования (в том числе и дополнительного), планирование собственных действий по реализации цели, разработка критериев и средств оценки полученных результатов (собственных достижений). Результатом данного этапа может быть программа конкретных действий по реализации замысла (индивидуального образовательного маршрута).

Этап оформления. Оформление индивидуального образовательного маршрута предполагает своего рода фиксацию замыслов в определенном документе (к числу таких документов могут быть отнесены индивидуальный учебный план, индивидуальная образовательная программа), после чего начинается этап реализации индивидуального образовательного маршрута. Основные шаги в составлении индивидуального маршрута достижений педагога (примерный вариант):

- 1. определение направления работы (по желанию педагога или по заказу учреждения, в котором он работает);
 - 2. подбор и изучение литературы по выбранному направлению работы;
- 3. анализ и самоанализ педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы;
- 4. определение условий для осуществления данного направления в педагогической деятельности, курсы повышения квалификации, посещение семинаров и открытых занятий в своём УДО, в учреждениях округа и т.д., изучение мастерклассов в Интернет-ресурсах, консультации методистов своего УДО, других учреждений, создание творческих групп, объединение в группы с коллегами со смежными темами (или ранее занимающимися изучением данного вопроса), наставничество;
- 5. реализация условий для осуществления данного направления в педагогической деятельности в соответствии с желанием и возможностями педагога;
- 6. планирование осуществления педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы;
 - 7. осуществление педагогической деятельности по составленному плану;

- 8. обобщение и систематизация результатов педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы;
- 9. отчёт и представление результатов педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы; трансляция педагогического опыта на разных уровнях;
- 10. аттестация на соответствующую квалификационную категорию (по результатам работы).

Внедрение индивидуального маршрута педагога можно начать с простой и лаконичной формы: методический продукт под названием «Индивидуальный маршрут развития профессиональной компетентности педагогического работника» на учебный год. Это своеобразный алгоритм, по которому каждый педагог (педагогический работник) может планировать формы, сроки и уровни мероприятий и видов деятельности, в рамках которых будет происходить то самое развитие профессиональной компетентности. Документ представлен в виде таблицы, состоящей из двух блоков:

- -внутреннее направление деятельности (в пределах учреждения);
- -внешнее направление деятельности (за пределами учреждения).

Направления развития профессиональной компетентности педагога в рамках учреждения

- Образовательная программа или УТП (название, тип, с какого года реализуется, какие изменения внесены).
 - Методические материалы (тип, вид, название).
 - Статьи и публикации (источник, дата, тема).
 - Школа профессионального роста.
 - Педагогические советы (дата, тема, выступление).
 - Методические объединения (дата, тема, выступление).
 - Семинары (дата, тема, выступление).
 - Открытые занятия (дата, тема, проведение или присутствие).
 - Мастер-класс (дата, тема, проведение или присутствие).
 - Работа в творческих группах.
- Участие в фестивале-конкурсе педагогического мастерства «Звёздные россыпи (номинация, результат).
 - Проектная деятельность (вид проекта, тема, разработка или участие).
 - Самообразование (тема, вид).

Направления развития профессиональной компетентности педагога вне учреждения

- Образование, профессиональная переподготовка (учреждение, специализация, дата окончания).
 - Повышение квалификации (учреждение, тема, количество часов, сроки).

- Конференции (дата, уровень, тема, выступление).
- Семинары (дата, уровень, тема, выступление).
- Участие в конкурсах (уровень, название, номинация, результат).
- Публикации (издание, дата, тема).
- Мастер-классы (дата, уровень, тема, проведение или присутствие).
- Проектная деятельность (вид и уровень проекта, тема, разработка или участие).

Заполняя таблицу данного документа, педагог имеет возможность систематизировать уже имеющиеся достижения и распланировать свою деятельность как минимум на ближайший год. В перспективе, сравнивая и анализируя, он видит полную картину процесса развития своей профессиональной компетентности и имеет возможность чётко простроить перспективы собственного профессионального роста, как на ближайшую перспективу, так и на будущее.

Безусловно, данный продукт – не застывшая форма, он может и должен будет изменяться в соответствии с меняющимися условиями развития всей системы дополнительного образования. Вместе с тем, использование такого рода новых технологий, форм и методов работы позволяет, с одной стороны, повысить эффективность научно-методического сопровождения педагогических работников, с другой – обеспечить рост профессиональной компетентности специалиста, адекватный меняющимся условиям деятельности и соответствующий тенденциям развития современного образования.

Технология совместной работы методиста с педагогом при разработке образовательной программы

1. Разработка методических материалов в помощь руководителям структурных подразделений и педагогам дополнительного образования:

Памятка по совместной работе педагога дополнительного образования, руководителя структурных подразделений и методиста по разработке образовательной программы, в которой определены:

- ✓ порядок взаимодействия и ответственность участников процесса разработки образовательных программ;
- ✓ вопросы, на которые руководителю структурного подразделения необходимо обращать внимание при работе с педагогами дополнительного образования при первичной разработке образовательных программ;
 - ✓ требования к образовательной программе.

Для практической реализации этого направления деятельности в первую очередь необходимо, чтобы педагог ясно понимал суть и значение программы, имел общий алгоритм действий по ее составлению. Для этого необходимы «Требования

к образовательным программам, реализуемым учреждениями дополнительного образования».

Данный документ содержит все основные вопросы, связанные с процессом работы над программами:

- ✓ понятие «образовательная программа»;
- ✓ структура образовательной программы;
- ✓ содержание каждого структурного компонента программы;
- ✓ этапы работы над программой.
- Технология совместной работы методиста с педагогом дополнительного образования по созданию образовательной программы.

Работа над программами не является для педагога индивидуальной. В ней принимают активное участие закрепленный за определенным направлением деятельности методист и руководитель структурного подразделения, в состав которого входит данное детское объединение. Взаимодействие, взаимная ответственность и обязанности всех перечисленных педагогических работников в деятельности по разработке и совершенствованию образовательных программ регламентируется документом, в котором:

- ✓ определено содержание этапов совместной деятельности методиста и педагога в этом процессе;
 - ✓ оговорен процесс утверждения программ;
- ✓ обозначена структура управления процессом работы над образовательными программами;
 - ✓ определены взаимные обязанности методиста и педагога.
 - Классификация образовательных программ.

Образовательные программы, реализуемые в различных учреждениях дополнительного образования в чем-то схожи, а в чем-то значительно различаются.

Реалии программно-методической деятельности привели к созданию документа, который помогает сгруппировать программы по определенным признакам, то есть классифицировать. Документ под названием «Классификация программ, реализуемых в учреждениях дополнительного образования» дает определения основных понятий и терминов, связанных с классификацией образовательных программ, и предлагается классификация программ по признакам:

- ✓ функционального назначения;
- ✓ направленности деятельности;
- ✓ степени авторства;
- ✓ тематической направленности;
- ✓ возрастного предназначения;
- ✓ временных ресурсов, необходимых для реализации программы;
- ✓ полового предназначения;

- ✓ уровню подготовленности обучающихся.
- Педагогический словарик.

Многие педагогические работники не в полной мере владеют современным психолого-педагогическим тезаурусом. К тому же, многие термины и понятия, относящиеся к образованию, в разных источниках трактуются совершенно поразному. Поэтому в целях унификации понимания психолого-педагогических понятий необходимо в помощь педагогам для осмысления содержания этих понятий предложить «Педагогический словарик», который содержит наиболее употребляемые понятия и термины.

- **2.** Теоретические выступления методистов на семинарах по данной теме и анализ программно-методического обеспечению образовательного процесса в учреждениях дополнительного образования детей:
- 1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации».
- 2. Типовое положение об учреждениях дополнительного образования детей.
- 3. Устав учреждения дополнительного образования.
- 4. Концепция и программа развития учреждения дополнительного образования.
- 5. Учебная программа учреждения дополнительного образования.
- 6. Типовые и авторские программы по направленности деятельности в учреждениях дополнительного образования детей.
- **3**. Консультативная помощь методистов в разработке программ, технологий, моделей, различных пособий; непосредственное участие педагогов в разработке документов.
 - 4. Презентация образовательных программ.
- **5**. Методические выставки, например: «С верой в успех»; «Первый шаг»; «Ступени мастерства».

Разработка программно-методического обеспечения.

Среди задач совершенствования программно-методического обеспечения в учреждении могут быть следующие:

- 1) разработка образовательной программы учреждения дополнительного образования, требований к образовательной технологии, реализуемой в учреждении;
 - 2) разработка учебно-методических комплексов: набор средств, необходимых для обучающихся:
 - ✓ учебник;
 - ✓ задачник;
 - ✓ пособие;
 - ✓ набор разноуровневых заданий;
 - ✓ рабочие тетради;
 - ✓ проверочные задания;

- ✓ средства наглядности,
- ✓ справочные и хрестоматийные тесты;
- ✓ словари;

учебно-методический набор для педагога:

- ✓ образовательная программа;
- ✓ образовательная технология;
- ✓ поурочное планирование;
- ✓ содержательная разработка сценариев или развернутых планов проведения занятий;
- ✓ разноуровневые репродуктивные, проблемные и творческие задания для обучающихся;
 - ✓ учебник;
 - ✓ задачник;
 - ✓ предметное пособие для педагога;
 - ✓ набор технических и иных средств наглядности;
 - ✓ диагностические методики.

Современные подходы к проектированию занятия детского объединения дополнительного образования

Рассмотрение современных подходов к проектированию учебных занятий в системе дополнительного образования детей требует обращения к тенденциям развития этой системы.

Современная школа пока не готова предоставить ученику образование, соответствующее динамичным изменениям в социуме, возросшему объему информации, стремительному развитию новых информационных технологий.

Сегодня количество информации в мире с каждым годом удваивается, что порождает «разбухание» содержания образования. «Образование в течение жизни» – вот девиз сегодняшнего дня.

Цель образования в современных условиях — целенаправленное влияние на развитие потребности и способности учащихся к саморазвитию.

Потребность учащегося в саморазвитии можно трактовать как стремление, желание, интерес к развитию себя.

Содержание личностно ориентированного образования призвано помочь учащемуся в выстраивании собственной личности, в определении собственной личностной позиции в жизни.

Основным условием достижения учащимися личностных результатов является вовлеченность их в процесс образования.

Поэтому на занятии следует максимально часто обращаться к индивидуальному опыту ребёнка, к его потребности в самоорганизации, самоопределении.

Важный аспект обеспечения реализации требований ФГОС связан с пониманием того, что основной формой развития личности в образовательном процессе является формирование учебной деятельности учащихся.

Следовательно, приоритетным в деятельности педагога следует считать его готовность проектировать учебную деятельность учащихся.

Сформированная учебная деятельность — развитие умения учиться — это важнейшее средство саморазвития. Достижение этой цели начинается с формирования учебно-познавательных мотивов и проявляется в познавательной активности обучающихся.

Отслеживать наличие и развитие познавательной активности учащихся на занятии педагог может по следующим диагностическим признакам:

- сохранение устойчивости внимания на протяжении всего занятия (количество и время отвлечений, время сосредоточенной работы);
- отношение к различным видам познавательных трудностей, с которыми дети сталкиваются в процессе занятия (стремление к их преодолению или отступление от них; отказ от работы, вызывающей затруднения; изменение эмоционального самочувствия и др.);
- реакция на неудачи в учебном процессе (поиск виноватых, оправдание своих действий, преодоление неблагоприятной ситуации, желание выполнить задание вновь, стремление к достижению успеха и др.);
 - проявление инициативы в выполнении тех или иных учебных заданий;
- проявление добросовестности, ответственности и старательности в выполнении заданий;
- устойчивое стремление к получению новой информации по предмету из дополнительных источников.

Приоритетным условием для развития познавательной активности учащихся на занятии и их субъектной позиции при формировании универсальных учебных действий является сотрудничество. В дополнительном образовании доминирует сотрудничество и сотворчество в отношениях педагога и ребёнка.

Способность к сотрудничеству предполагает открытость педагога различному содержанию взаимодействия и готовность к разнообразным его формам.

Обратимся к некоторым характеристикам поведения педагога на занятии, которые будут свидетельствовать об ориентации на сотрудничество с учащимися:

• помогает анализировать процесс учебной деятельности, задает вопросы, побуждающие ребят к размышлению над собственной позицией;

- обсуждает с ребятами пути совершенствования учебного процесса, способы улучшения организации занятия;
- демонстрирует свою поддержку, выражает сочувствие и понимание в затруднительных для них учебных ситуациях;
- практикует групповые и коллективные формы работы (взаимоконтроль, работа в парах, микрогруппах и др.);
- проявляет интерес к мнениям учащихся и поддерживает выражение своей точки зрения;
 - поощряет инициативу;
- доброжелательно и внимательно относится к ошибкам, помогает в них разбираться и исправлять их.

В целях осуществления личностно-ориентированного подхода необходимо подбирать формы проведения занятий с учётом возрастных психологических особенностей учащихся, целей, задач и содержания занятия. Однако, форма проведения занятия, хорошо зарекомендовавшая себя в одной группе, может оказаться малоэффективной на занятии у другой группы того же объединения. Это зависит от гендерного состава группы, иных их интересов, сплочённости детского коллектива. Иногда целесообразно применять работу в группах, а иногда индивидуальное задание больше увлекает ребёнка. Поэтому зачастую педагоги сталкиваются с проблемой выбора формы занятия для каждой конкретной группы. Так, например, в моём детском объединении «Нарру English» одна группа с удовольствием восприняла форму разучивания и исполнения английских песен, а другая достаточно прохладно встретила такую инициативу. Предугадать, как будет воспринято занятие детьми, очень сложно, поэтому необходимо пробовать разные формы, методы, технологии, корректируя их под потребности конкретного детского коллектива.

Дошкольный и младший	Средний школьный	Старший школьный
школьный возраст	возраст	возраст
•Беседа с игровыми эле-	• Лекция	•Проблемная лекция
ментами	• Учебная игра	•Пресс-конференция
• Сказка	• Творческий проект	•Практические занятия
•Сюжетно-ролевая игра	• Конкурс (КВН)	•Семинар
•Игра-путешествие	• Заочная экскурсия	•Тематическая дискуссия
• Игра-имитация	• Тематические зада-	•Деловая игра: презента-
•Соревнования, викто-	ния по подгруппам	ция (вида деятельности,
рины		выставки и т.п.)

Основой реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы является занятие.

Занятие в системе дополнительного образования представляет собой сложнейший психолого-педагогический процесс. Занятие — это динамичная вариативная форма организации процесса целенаправленного взаимодействия (деятельности и общения) педагога и ребёнка, включающего содержание, формы, методы и средства обучения, систематически применяемая для решения задач образования.

Все занятия детского объединения можно разделить на традиционные и творческие типы.

П	Тип занятия			
Линия анализа	Традиционный	Креативный		
Ориентации	На стандарты	На вариативность		
Вектор времени	Реконструкция прошлого	Созидание будущего		
Мотивация	Приобретение знаний	Самовыражение, самоактуа-		
		лизация		
Характер	Непротиворечивая	Альтернативная		
информации	Предлагается в готовом виде	Добывается самостоятельно		
	Манипуляция чужими идеями	Продуцирование своих идей		
Процесс позна-	Усвоение	Освоение, преобразование,		
ния		открытие		
Тип мышления	Конвергентное (логическое)	Конвергентное и дивергент-		
		ное (творческое)		
Результаты	Запланированы, известны,	Вероятны, не известны,		
	ориентированы на правиль-	ориентированы на ориги-		
	ность	нальность, нестандартность		
Субъект-объ-	Ребенок – объект обучения	Ребенок – субъект познания		
ектные отноше-				
ния				
Технологии	Репродуктивные, имитацион-	Продуктивные, эвристиче-		
	ные	ские, дистанционные, автори-		
		зованные		
Установки	Директивные установки, отсут-	Свобода выбора		
	ствие выбора			
Содержатель-	Образовательные	Развивающие		
ные акценты				
Функции педа-	Транслятор знаний	Сопровождение		
гога				

Структура за-	Регламентированная	Свободная
нятия		

Каковы правила успешной организации занятия?

Первое правило — определить цель — заранее запланированный конечный результат (чего надо достичь).

Второе правило – отобрать содержание материала занятия.

Материал занятия делится на более обособленные части по смыслу. Второстепенные же вопросы и мелкие детали группируются вокруг главных.

Третье правило – выбрать наиболее эффективное сочетание приемов и методов в соответствии с поставленными целями и задачами и содержанием материала.

В зависимости от содержания материала занятия планируется и деятельность обучающихся.

Четвертое правило — оснащение занятия разнообразными средствами обучения. Оснащение тесно связано с методами занятия и оказывает существенное влияние на их эффективность.

Пятое правило — управление деятельностью учащихся со стороны педагога. Педагог не только источник знаний. Он обучает и воспитывает всеми качествами своей личности, оказывает всестороннее воздействие на ребенка, его разум, чувства, волю, манеру поведения.

Шестое правило – педагог на занятии работает с целым учебным коллективом и с каждым ребенком в отдельности.

Каков план действия педагога при разработке структуры занятия?

План действия педагога при разработке структуры занятия представляется в следующей последовательности:

- формулировка цели и задач занятия; выбор модели структуры занятия; выделение смысловых блоков;
- формулировка познавательных задач к каждому блоку;
- планирование познавательной деятельности учащихся применительно к каждой познавательной задаче (т.е. отбор методов, методических приемов и форм организации деятельности: фронтальная, индивидуальная и коллективная);
- анализ хода занятия с точки зрения того, ведет ли он к достижению выдвинутых цели и задач;
- внесение необходимых корректив.

Следует помнить, что структура занятия тесно связана с его организацией.

Модель учебного занятия любого типа можно представить в виде последовательности следующих этапов: организационного, проверочного, подготовительного, основного, контрольного, итогового, рефлексивного, информационного. Основанием для выделения этапов может служить процесс усвоения знаний, который строится как смена видов деятельности учащихся:

- восприятие
- осмысление
- запоминание
- применение
- обобщение
- систематизация.

То есть без хорошей организации занятия никакая структура не обеспечит реализацию цели.

Кейс методиста

Методический кейс представляет собой структурированный комплект материалов: нормативно-правовой документации, примеров лучших практик, организационно-методических материалов.

Материалы кейса позволяют обеспечить организационное, методическое и психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ.

Материалы кейса были представлены во время проведения семинаров, мастер-классов в рамках повышения квалификации заведующих методических отделов, методистов, педагогов-организаторов УДО города, Центра детского творчества «Олимп». Материалы могут быть полезны широкому кругу педагогических работников дополнительного образования.

Целевая направленность методического кейса заключается в:

- составлении комплекса методических разработок по обновлению и методическому сопровождению дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- совершенствовании методических компетенций, повышения профессиональной мотивации, квалификационного роста в профессиональной педагогической деятельности методиста;
 - обеспечении высокого качества образовательного процесса.

Состав методического кейса:

• Организационное сопровождение:

- ✓ Нормативно-правовые акты.
- ✓ Локальные акты образовательной организации.

• Методическое сопровождение:

✓ Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы.

• Психолого-педагогическое сопровождение:

- ✓ Материалы в помощь методистам, педагогам.
- ✓ Организационно-психологические материалы.

• Информационное сопровождение:

- ✓ Информационно-методические материалы.
- ✓ «Цифровое портфолио».

Организационное сопровождение

Раздел кейса содержит материалы для обеспечения организации деятельности методиста.

Профессиональная деятельность методиста невозможна без знания нормативно-правовой основы и может быть реализована только в рамках государственной образовательной политики.

Правовая компетентность является неотъемлемой частью компетентности современного методиста и позволяет обеспечить условия практического осуществления прав ребенка, выстраивать свою деятельность с учетом требований законодательных актов, регламентирующих образовательную деятельность и следовать основным целям и направлениям развития дополнительного образования. Данные документы методист может использовать при корректировке и обновлении ДООП:

- ✓ Концепция развития дополнительного образования детей.
- ✓ ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ✓ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 4 июля 2014 г. N 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей».
- ✓ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 г. № 196 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".
 - ✓ Профессиональный стандарт.
 - ✓ Локальные акты образовательной организации.
 - ✓ Положение о ДООП.
 - ✓ Методические рекомендации по реализации ДООП.

Методическое сопровождение

- ✓ Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы по направлениям деятельности.
 - ✓ Примеры лучшего педагогического опыта:
- Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы.

- Диагностика.
 - ✓ Методическая продукция.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа

- Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы.
- Методические рекомендации по обновлению ДООП.
- Методическая игра по вопросам и содержания ДООП.
- Презентация по ДООП.
- Методические рекомендации «Проектирование ДООП».
- Экспертный лист самоэкспертиза ДООП.
- Рецензии на ДООП.

Диагностика ДООП и УМК

- Памятка по диагностике результатов освоения ДООП.
- Аналитическая записка.
- Диагностическая карта.
- Модель методического сопровождения.
- Структура УМК.
- Бланки диагностических показателей.
- Система контроля результативности.
- Практика диагностики.
- Примеры диагностик.

Проведение занятий

В данном разделе представлен материал, ознакомившись с которым, педагог сможет самостоятельно разработать удобную для себя модель конспекта занятия. При подготовке к занятию педагогу важно продемонстрировать своё педагогическое мастерство, используя современные технологии, методы и приёмы, проявить творческий подход, не теряя своей индивидуальности и самобытности.

- ✓ Подготовка к занятию:
 - Рекомендации.
 - 10 правил подготовки.
- ✓ Примеры критериев оценки занятия.
- ✓ Самоанализ занятия.
- ✓ Матрицы конспектов занятий.
- ✓ Карты открытых занятий.
- ✓ Примеры лучшего педагогического опыта.

Примерные разделы методического кейса:

1. Локальный нормативный акт образо-	2. Результаты	учёта	мнения	обучаю-
	щихся и целен	вого зап	роса роди	ителей на

вательной организации о порядке об-	новые ДООП.
новления и реализации ДООП и рабо-	
чих программ к ДООП.	
3. Дополнительные общеобразователь-	4. Методические материалы и разработки
ные общеразвивающие программы по	занятий по указанной программе.
направлениям деятельности.	
5. Оценочные средства, формы теку-	6. Дидактические и игровые средства раз-
щего контроля и промежуточной атте-	вития универсальных компетенций уча-
стации.	щихся.
7. Методические рекомендации по	8.Портфолио творческих сценариев и
освоению программы в рамках индиви-	проектной деятельности в рамках реали-
дуальных учебных планов, в разновоз-	зации программы.
растных группах.	
9. Сведения, подтверждающие обще-	10. «Цифровые следы» реализации об-
ственно-профессиональное признание	разовательной программы, представлен-
результатов реализации программы.	ные в пространстве Интернет.
11. Ссылки и материалы мероприятий	
различных уровней, в которых воз-	
можно участие учащихся в процессе	
освоения программы.	

Место объединений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности в образовательном пространстве ребенка

Образовательное пространство – вид пространства, место, охватывающее человека и среду в процессе их взаимодействия, результатом которого выступает приращение индивидуальной культуры образующегося (Р.Е. Пономарев, 2014).

Что касается первой половины определения, то здесь речь идет о материально-техническом обеспечении образовательного процесса — об условиях, при которых он осуществляется, а также об использовании этих условий человеком; также речь идет о взаимодействии человека с другими участниками образовательного процесса в данных условиях. Особая роль здесь отводится взаимодействию между обучающим и обучающимся, между педагогом и учеником. Вторая же половина определения содержит цель перечисленных взаимодействий, то есть развитие человека, а, самое главное — его социализация.

Социализация – процесс интеграции индивида в социальную систему, вхождение в социальную среду через овладение её социальными нормами, правилами и ценностями, знаниями, навыками, позволяющими ему успешно функ-

ционировать в обществе (В.П.Зинченко, 2004). Особое значение в процессе социализации имеет формирование человека как личности и ее дальнейшее развитие. Большую роль в обеспечении данного процесса играют специально организованные формы деятельности человека, направленные на его развитие, обучение и воспитание, одной из которых выступают занятия в объединениях дополнительного образования.

Дополнительное образование детей – это вид образования, направленный на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и профессиональном совершенствовании (Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012). Отличительной особенностью дополнительного образования является то, что человек самостоятельно выбирает для себя ту специализацию, в которой хочет себя найти и проявить, то есть это «Образование по желанию»! Как известно, в учреждениях дополнительного образования функционируют объединения различной направленности, но хотелось бы подробнее остановиться на объединениях физкультурно-спортивной направленности, именно, на роль систематических занятий в них в успешной социализации личности ребенка. Также следует отметить, что несмотря на то, что проблема отсутствия серьезного отношения общества к необходимости организации своей двигательной деятельности еще существует, в последнее время стала наблюдаться тенденция повышения интереса со стороны различных слоев населения к систематическим занятиям физической культурой и спортом.

Роль занятий в объединениях дополнительного образования в процессе социализации личности ребенка

Систематические занятия в объединениях физкультурно-спортивной направленности способствуют:

- укреплению здоровья, повышению уровня физического развития и подготовленности ребенка, что в дальнейшем способствует более успешной социализации его личности;
- формированию здорового образа жизни, что связано с отсутствием вредных привычек, желанием систематически использовать средства физической культуры в обыденной жизни и в процессе активного отдыха в целях сохранения здоровья и долголетия;
- формированию морально-волевых и нравственных качеств, необходимых для преодоления трудностей, возникающих в процессе жизни человека (воля, целеустремленность, дисциплинированность и т.д.), формированию характера;
- обеспечению психологического равновесия, что является важным фактором в условиях постоянно воздействующих на современного человека стрессов

(более уравновешенное, адекватное поведение, за счет оптимального функционирования центральной нервной системы);

- улучшению процесса коммуникации человека в обществе (друзьями, знакомыми и незнакомыми людьми: занятия спортом помогают легче найти общий язык с людьми в процессе взаимодействия, спорт — посол мира и объединяет людей различных наций, возрастов, профессий и жизненных взглядов.

В заключении хотелось бы отметить, что уникальность занятий в объединениях дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности кроется в наличии огромного количества видов спорта, каждый из которых имеет свою специфику и отличительные способности, особым образом влияющие на развитие личности человека и его социализацию.

Практикумы, мастер-классы, игры

В современных условиях образование нуждается в перезагрузке подходов: с теории – на практику, с фронтальных форм работы – к групповым и индивидуальным. В рамках семинаров Школы методиста, были использованы активные формы работы: практикум, мастер-класс, технологическая игра, деловая игра, педагогическая гостиная, тренинг и др.

Способы повышения профессиональной компетентности педагога (практикум)

Давать возможность своему педагогическому коллективу учиться в непрерывном режиме (не столько каждому педагогу в отдельности, сколько совместно, корпоративно, например, в составе проектной команды) сегодня необходимо, поскольку отсутствие этого условия — повышения профессиональной компетентности работников и становления команды — грозит снижением результативности работы УДО и ослаблением позиций в конкурентной борьбе.

Какие же формы обучения следует выбрать? Предлагаем вам свои варианты, традиционные и новые.

Участникам предлагаются карточки с различными формами повышения профессиональной компетентности, которые необходимо классифицировать по 3 группам: Самообразование, Обучение через диалог и Теория + Практика – и наклеить на доску с названием группы форм повышения профессиональной компетентности.

1. Самообразование: изучение своего личностного и профессионального потенциала, рефлексия, теоретическая подготовка, освоение технологий и техник одновременно с практической деятельностью, стажировки у коллег с более высоким уровнем профессиональной компетентности.

- 2. Обучение через диалог: обсуждение проблем, идей, обмен эффективным опытом с коллегами других УДО, проведение практических и методических семинаров на базе разных площадок по различным направлениям педагогической деятельности.
- 3. Теория + практика: знакомство с новым опытом эффективной деятельности посредством организации мастер-классов, предъявление своих разработок профессиональному сообществу (участие в конкурсах) с последующей оценкой продукта экспертами. Анализ эффективности работы по объективным результатам (достижениям).

У каждой команды свой цвет карточек (одинаковый набор, таблица ниже, но в разном цветовом исполнении). Таким образом, на каждой доске формы могут повторяться в разном цвете (цвет каждой команды), каждая команда классифицирует свои карточки в соответствии со своими убеждениями. В дальнейшем мы сравним ваши ответы и обсудим их.

Безусловно, возможны расхождения в трактовке, некоторые формы можно отнести сразу к нескольким группам, поэтому у вас есть чистые карточки, на которых можно продублировать предложенные варианты, а также прошу дополнить 2-3мя своими формами.

Организация корпоративной курсо-	Наставничество (профессиональное
вой подготовки (краткосрочные про-	тьюторство, которое возможно как со
блемные курсы или серия семинаров,	стороны курирующего заместителя ди-
оргдеятельностных игр) в рамках тема-	ректора, так и со стороны руководителя
тики, актуальной для данного коллек-	методического объединения и педагога
тива/группы педагогов	высшей категории, победителя профес-
	сиональных конкурсов и т.д. по конкрет-
	ной, выявленной в ходе диагностики про-
	блеме), внутренние стажировки и кон-
	сультации для новых сотрудников
Выявление и поддержка кадрового ре-	Мастер-классы опытных педагогов
зерва (через диагностику, само- и вза-	•
имодиагностику)	
«Разбор полетов»: подведение итогов	Конференции и выставки, ярмарки идей,
за неделю или по итогам крупного об-	обмен опытом в разнообразных формах
разовательного события и пр. – метод	и пр.
обучения и развития как отдельных со-	
трудников, так и команды в целом	
Инструктивно-методические совеща-	Обучение действием в рамках творче-
ния	ских или проблемных групп по узким за-
	дачам, тренинги

Семинары успешных сотрудников, в	Изучение эффективного опыта работ-
том числе в рамках тематики нововве-	ников (по отдельному аспекту деятель-
дений	ности) внутри УДО
Обучение на личном опыте, совместное	Создание информационного центра,
участие в проекте педагогов из разных	базы профессиональных дайджестов и
методических объединений как один из	доступных раздаточных материалов
путей профессионального развития	прошедших семинаров (тренингов)
Интернет-конференции, дистанцион-	Командировки для обучения, взаимопо-
ное обучение, вебинары (на которые	сещение занятий педагогов других
подают заявки, например, все педагоги	УДО, входящих, например, в общую
методических объединений или про-	сеть, погружение в их среду
ектной группы), онлайн-педсоветы в	
сети инновационных школ	

Умственная карта – путь к успеху!

Что это такое - умственные карты?

Умственные карты изобрел Тони Бьюзен— психолог, автор пользующихся успехом книг, специалист в области самосовершенствования — развития памяти и мышления. Умственные карты позволяют упорядочить материал и сконцентрировать внимание на нужной информации.

Умственные карты могут использоваться для:

- запоминания,
- систематизации информации,
- планирования деятельности,
- подготовки к выступлениям,
- поиска решений в сложной ситуации,
- выбор различных вариантов решения задач.

В первоначальном виде карты назывались mindmap. На русский это название можно перевести как умственные, ментальные или интеллектуальные карты. Встречается также название карты ума или диаграммы связей. Чаще же используют более благозвучное название - умственные карты.

Рисуем тіпдтар

Ниже приведён ряд правил для создания умственной карты. Однако следует учитывать, что данные правила существуют только для начинающих пользователей данной методики. Нарушив любое из них можно улучшить результат. Постепенно, с накоплением опыта создания и использования карт вы сами поймёте, как их правильней всего рисовать.

- 1. Берём чистый лист бумаги, располагаем его горизонтально (альбомная ориентация). Автор методики рекомендует запастись разноцветными карандашами, фломастерами, ручками, маркерами и т.д. При разработке умственной карты необходимо использовать множество цветов.
- 2. Соберите весь необходимый материал по данной теме, который у вас есть: книги, статьи, закладки, тетради с записями и ссылки на интернет-сайты.
- 3. В центре листа нужно написать тему, вопрос или проблему, нарисовать центральный образ, который будет символизировать эту тему, с которого и начинается ваша работа как на карте, так и в мыслях. В данной ситуации не важны ваши художественные навыки: главное, чтобы этот рисунок был понятен вам и содержал достаточно подробностей, чтобы вашей фантазии было от чего оттолкнуться. В любом случае вы сможете уделить ему внимание: используйте несколько цветов (не меньше трёх как советует Тони Бьюзен), тщательно прорисуйте детали, которые вам кажутся существенными.
- 4. От центрального образа отведите толстые извилистые ветви, на которых будут написаны самые важные ключевые слова и мысли, касающиеся данной темы. Каждая ветвь должна содержать одно слово или мысль. Как правило, первых ветвей бывает 4-6. От толстых ветвей аналогично начертите более тонкие ветви, уточняющие основные мысли, их может быть больше. Такие веточки помогают систематизировать несколько понятий в одно.
- 5. Для рисования используйте различные цвета. Используйте рисунки как можно чаще. Желательно каждое слово на ветви сопроводить небольшой иллюстрацией для наглядности и лёгкости восприятия.

Рассмотрим как классический пример умственную карту к слову «ФРУКТ» (Схема 1). В центре карты изображена корзина с надписью «ФРУКТ», от неё отходят толстые разноцветные ветви с надписями рисунками. Каждая толстая ветвь делится ещё на несколько понятий, признаков, ассоциаций, подкрепленными картинками.

Практикумы проводились для разной целевой аудитории: методисты, педагоги дополнительного образования, заведующие отделами, заместители директора по УВР. В зависимости от аудитории были разработаны умственные карты по следующим темам:

- «Современный педагог»,
- «Современный учащийся»,
- «Организация праздничного мероприятия»,
- «Планирование отпуска»,
- «Анализ методиста за год»,
- «Анализ зав.отделом за год»,
- «Ранняя профориентация в УДО».



Деловая игра

«Слагаемые успеха педагога дополнительного образования»

«Скажи мне - и я забуду. Покажи мне - и я запомню. Вовлеки меня – и я научусь!» Восточная мудрость

Сегодня перед учреждениями дополнительного образования детей остро встает вопрос: «Как сделать образование в наших учреждениях конкурентоспособным?». На этот вопрос можно дать положительный ответ, если попытаться определить важные факторы, влияющие на развитие личности ребенка в системе дополнительного образования, одним из таких факторов является профессионализм педагога, поскольку от профессионализма педагогических кадров зависит уровень подготовки учащихся. Как писал У. Уорд: «Посредственный учитель излагает, хороший учитель объясняет, выдающийся учитель показывает, великий учитель вдохновляет». Задача методистов и методических служб, создать такие условия для профессионального роста педагога, чтобы они в свою очередь вдохновляли учащихся на творческие открытия.

Методическая помощь педагогам дополнительного образования в УДО направлена на повышение уровня их профессиональной компетентности и осуществляется через организацию разнообразных форм методической деятельности, в том числе и активных, к которым можно отнести деловые игры. Являясь одним из активных способов обучения, деловые игры содействуют личностному самосовершенствованию, развитию теоретического и практического мышления педагогов, формированию у них профессиональных качеств.

Деловые игры строятся на принципах коллективной работы, практической полезности для каждого, максимальной занятости всех участников и неограниченной перспективы творческой деятельности, а также обладают следующими способностями: активизацией мышления и поведения участников, высокой степенью вовлечения в процесс игры и обязательностью взаимодействия участников между собой.

Цель игры: содействие развитию профессиональной педагогической культуры педагогов дополнительного образования.

Задачи:

- Рассмотреть в ходе деловой игры ключевые профессиональные и личностные качества педагога дополнительного образования.
- Сформировать представления педагогов о профессионально значимых качествах через моделирование и командное взаимодействие.

Материалы для проведения игры: листы ватмана (3 штуки), цветной картон (30 штук), скотч (3 штуки), ножницы, таблички с обозначением номеров команд, педагогические ситуации, тест «Педагогические термины», таблицы для экспертов.

Правила игры: в начале игры формируются три команды, которые в результате игровых действий должны создать портрет современного педагога профессионала. На каждом этапе свои условия выполнения задания. Игру отслеживают эксперты (педагог-психолог, заведующий методическим отделом, методист), которые оценивают деятельность групп по каждому из этапов игры.

Оформление: высказывания о труде педагога:

«Труд, окрыленный интересом к делу, легче, а не тяжелее труда, выполняемого по обязанности» С.А. Маршак

«Образованный человек тем и отличается от необразованного, что продолжает считать своё образование незаконченным» К.Симонов

«Без стремления к научной работе педагог неизбежно попадает во власть трех педагогических демонов: рутинности, банальности, механистичности» А. Дистерверг

«Мастерство – это то, чего можно добиться, и как могут быть известны мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть прекрасным мастером педагог» А.С. Макаренко.

Ход игры

«Слагаемые успеха педагога дополнительного образования»

1. Вводная часть:

Методист приветствует участников.

2. Основная часть:

Методист: Человек становится профессионалом в какой-либо сфере деятельности не сразу, а проходит на пути своего профессионального становления множество этапов. Содержание этих этапов, их характер и динамика движения зависит от внешних, объективных обстоятельств и условий жизни человека, но и от силы его воли, желания, целеустремленности, способностей, накопленного опыта. Более того траектория профессионального пути человека может складываться из поворотов, кризисного топтания на одном месте, возвращения назад и резкого подъема.

Доказано, что профессиональное самосовершенствование успешно протекает лишь при наличии у педагога внутреннего побуждения, искреннего стремления добиться более высоких результатов в работе. Практика показывает, что высококвалифицированному педагогу свойственно получать удовлетворение от своей работы, и это — важный стимул.

Итак, вначале попробуем разобраться в себе и своем профессиональном выборе, оценим свои знания о педагогической деятельности вообще и в частности о функциях ПДО.

Нам необходимо разделиться на команды. Я вызываю сюда на сцену трех педагогов.... А сейчас эти педагоги должны ответить на вопросы:

- 1. Какого педагога Вы считаете успешным? Вызывайте его к себе.
- 2. Кого Вы считаете "родственной душой"? (педагог подходит)
- 3. Есть ли здесь человек, который отличается от других своими способностями?
- 4. С кем вы готовы поделиться своими тайными мыслями?
- 5. Кого вы считаете идеальным педагогом?

Таким образом, педагоги разбились на три команды, которые занимают места за столиками.

Методист: Мудро сказал когда-то Сократ: "Заговори, чтобы я тебя увидел". *Методист походит к педагогам и задает вопросы.*

1. Ответьте на вопросы и постарайтесь разобраться в своих чувствах.

- 1. Вспомните, когда вы решили стать педагогом дополнительного образования?
- 2. Что вас натолкнуло на такой выбор?
- 3. Чего вы надеетесь достичь?
- 4. Чему вы научились?
- 5. Сейчас изменилась самооценка вашего выбора?
- 6. Если изменилась, то почему?
- 7. Если бы можно было начать сначала, что бы вы изменили в своей карьере?
- 8. Что нужно предпринять, чтобы «двигаться вперед», открывать для своего профессионального самоопределения перспективы?

Методист: Известный психолог А.Н. Леонтьев писал: «...Когда я характеризую деятельность, я тем самым перехожу к существенным особенностям личности».

- 1. Какими личностными особенностями должен обладать педагог д/о?
- 2. Назовите профессионально значимые качества личности педагога д/о.
- 3. В чем выражается Ваша любовь к детям?
- 4. Какими своими мыслями Вы готовы поделиться со всем человечеством?
- 5. Чего Вам не хватает, чтобы считаться идеальным педагогом?
- 6. Что Вам может поднять настроение?
- 7. Что, по-вашему, отличает Вас от других?

Методист: Взаимоотношения между людьми – одна из сложных и интереснейших проблем нашего времени, значимая в любой сфере деятельности человека. От правильного выбора принципов общения во многом зависит успех ведения дела и достижение желаемых результатов, моральное удовлетворение в процессе работы и после её завершения.

Поэтому столь важно в организационный период деятельности любого творческого объединения познакомить детей со сверстниками, помочь установить контакт с педагогом, создать доброжелательную, эмоционально - комфортную атмосферу сотрудничества и взаимной заинтересованности друг в друге.

Выполнить эту задачу педагогу помогают игры, апробированные в педагогической практике.

3. Проведение игр педагогами (по группам).

Методист: Колоссальную роль в человеческом общении и получении информации играет речь. Язык — это данное природой знаковое средство единения Человека с Социумом. Однако вербальные способы передачи информации (рассказ, беседа, диалог и т.п.) не являются единственными. Их успешно дополняют невербальные, бессловесные способы общения (мимика, жесты, позы и т.п.). Продемонстрировать ваше умение взаимодействовать друг с другом без помощи речи вы сможете при выполнении следующего задания. Вам предложены 10 листов цветного картона размером 6х10 см (цвет картона для каждой группы свой), по одной ленте скотча, ножницы. Совместными усилиями вам предстоит за 5 минут спроектировать и построить оригинальное архитектурное сооружение, основой которого является только картон и скотч. Напоминаю ещё один очень важный момент — при работе нельзя разговаривать друг с другом, найдите другие способы взаимодействия между собой. Цель данной методики — расширить и углубить знания самой личности об уровне и характере своих коммуникативных способностей, выявить свои сильные и слабые стороны.

(Участники по группам изготавливают архитектурные сооружения и защищают их. Рассказывают, трудно ли им было работать без языкового общения и как они справились с задачей в группе).

Методист: Процесс педагогической деятельности, основанный на взаимодействии и общении педагога и учащихся, не допускает шаблона. Следует остановиться еще на одном показателе профессионализма педагога дополнительного образования, вне которого немыслима успешная реализация идеи педагогической поддержки самоопределяющихся, саморазвивающихся детских индивидуальностей.

Профессионализм в нашем деле означает быть человеком. На первом месте должна стоять личностная подготовка.

Перед вами — ряд затруднительных педагогических ситуаций. Познакомившись с содержанием каждой из них, необходимо выбрать из числа предложенных вариантов реагирования на данную ситуацию такой, который с педагогической точки зрения наиболее правилен, по вашему мнению. Если ни один из предложенных вариантов ответов вас не устраивает, то можно указать свой, оригинальный, в двух нижних строках после всех перечисленных для выбора альтернатив.

Решение педагогических ситуаций. (Приложение 1 «Педагогические ситуации»).

Слово предоставляется педагогу-психологу, который корректно комментирует ответы педагогов, дает свои советы.

Методист: Современная образовательная ситуация требует от педагогов-практиков постоянного совершенствования своих знаний и умений. Чтобы быть успешным, достичь вершин профессионального мастерства, иметь высокий рейтинг у учащихся, коллег, родителей педагог системы дополнительного образования детей должен постоянно стремиться к саморазвитию и повышению уровня своего мастерства. В ходе нашего следующего задания мы с вами выясним, насколько вы усвоили понятия, так часто употребляемые в современной педагогической практике.

Перед вами карточка-таблица, содержащая 2 столбца. В правом из них — произвольный перечень 10 терминов, часто используемых в специальной литературе. В левом столбце — определения этих терминов, также расположенные в произвольном порядке. Ваша задача — определить, какому термину соответствует данное определение, соединив их одной линией между собой. На выполнение задания - 3 минуты.

Решение теста «Педагогические термины». (Приложение2 «Педагогические термины»). Ответы педагогов комментируются.

Методист: Каждый человек неповторим и уникален по-своему: один — прекрасно плетет из бисера, другой — мастер резьбы по дереву, третий — вышивает, четвертый — рисует, пятый — сочинит непревзойденный сценарий, шестой — найдет оптимальный вариант выхода из сложной жизненной ситуации. Этот список можно продолжать и продолжать.

Составьте свой творческий портрет, ответив на вопросы:

- В какой степени я являюсь творческой личностью?
- Если степень творческой активности очень мала, то, что мне мешает быть творческой личностью?
- Как я могу совершенствовать свои творческие способности?
- Какие условия мне обязательно необходимы для того, чтобы развиваться? (материальные, организационные, морально-психологические и пр.)

Составление творческого портрета по группам.

Методист: Профессия предоставляет педагогу возможность реализовать себя в труде, познании, общественной жизни, деятельности, в отношениях, общении, связанных с выполнением должностных обязанностей. Не менее важно, что при этом происходит проверяемая практикой самооценка психологической и содержательно-технологической подготовленности к данной работе, сложившаяся в процессе профессионального образования и предшествующего опыта.

Такая оценка стимулирует (должна стимулировать) самообразование и самосовершенствование специалиста, его карьерные и статусные намерения, овладение смежными областями знаний. Я предлагаю вам выбрать высказывание известного человека, которое вы видите в качестве оформления нашей встречи. Задача: подготовить речь на педагогическую тему, в которой бы нашли отражение эти слова. Время подготовки — 3 минуты.

Речь на тему «Высказывание великого человека».

Методист: В УДО ребенок приходит добровольно и остается до тех пор, пока ему интересно заниматься избранным делом. Нередко ребенок теряет интерес к занятиям. В этой ситуации важно вовлечь ребенка в интересное для него сотрудничество, а в этом огромную роль играет личность педагога.

Известный американский психолог Абрахам Маслоу назвал характерными для творческой личности следующие качества:

- **1.** Стремление к самореализации как высшая духовная потребность личности, направленная на реализацию своих способностей и сил, на постоянный рост своих возможностей, на повышение качества своей деятельности. В основе самореализации высшие человеческие ценности.
- **2.** *Поглощенность делом как призванием.* Дело, профессия есть смысл жизни личности. Отождествление человеком себя со своим делом, глубокая удовлетворенность им, заинтересованность, постоянная готовность совершенствовать его.
- **3.** *Аументичность личности*. Искреннее и открытое поведение по отношению к себе и к другим; нежелание скрываться за условными масками и скрывать свои стремления, убеждения, индивидуальные особенности.
- **4.** *Независимость в суждениях*. Способность высказывать свои суждения, не приспосабливаясь к мнениям других, полная самостоятельность в оценках.
- **5.** Уверенность в своих силах. Адекватная оценка своих сил и возможностей, основанная на опыте; выбор целей и задач, которые человек способен решать на высоком уровне качества; отсутствие неоправданной тревожности при выборе и реализации целей.
- **6.** *Инициативность и гибкость*. Способность самостоятельно ставить новые цели, а также изменить их при изменении условий деятельности, вести других за собой, творчески подходить к решению возникающих проблем.
- **7.** *Критичность и высокая степень рефлексии*. Постоянное внимание к адекватности своих действий и поступков. Нетерпимость к недостаткам и непродуманным решениям, умение учится на ошибках, постоянный анализ и осмысление собственной деятельности, ее оснований и ценностного смысла.
- **8.** Детская восприимчивость по отношению к новому. Сочетание зрелой мысли с детской свежестью восприятия, радость познания нового, оригинального; неприятие всего стереотипного, косного.

Методист: Предлагаю вам поиграть в игру «Гусеница». Игра учит доверию. В единой цепи при помощи рук вы все можете пройти по определенному маршруту. Будьте готовы к тому, что вас ожидают разнообразные препятствия. Ваша задача: пройти через все это и вернуться на исходные позиции. Но успех продвижения всех зависит от умения каждого играющего скоординировать усилия с действиями остальных участников.

Проводится игра «Гусеница»:

- Руки каждого участника лежат на плечах впередистоящего;
- воздушный шар зажат между животом одного играющего и спиной другого;
- дотрагиваться до воздушного шара строго воспрещается;
- первый в цепочке держит свой шар на вытянутых руках.

3. Заключительная часть:

Методист предлагает всем участникам выразить свое отношение к данной игре через синквейн. В этом жанре текст основывается не на слоговой зависимости, а на содержательной и синтаксической заданности каждой строки:

1 строка – тема синквейна, заключает в себе одно слово (существительное или местоимение, которое обозначает объект или предмет, о котором идет речь).

- 2 строка два слова (прилагательное или причастие, они дают описание признаков и свойств выбранного в синквейне предмета или объекта).
- 3 строка образована тремя глаголами или деепричастиями, описывающими характерные действия объекта.
- 4 строка фраза из четырех слов, выражающая личное отношение автора синквейна к описываемому предмету или объекту.

5 строка – одно слово-резюме, характеризующее суть объекта или предмета.

Пример:

Педагог-синквейн

Педагог

Талантливый, умный

Помогает, вдохновляет, наставляет

Быть собой и стать великим, всем, кто этого желает...

Гений...

Составление и зачитывание синквейнов.

Выступление экспертов. Комментарии ко всей игре.

Список литературы

1. Деловая игра как средство формирования компетенций [Электронный ресурс] / informio.ru - Режим доступа: http://www.informio.ru/publications/id744/ Delovaja-igra-kak-sredstvo-formirovanija-professionalnyh-kompetencii, свободный.

- 2. Евладова Е.Б., Логинова Л.Г. Организация дополнительного образования детей: Практикум [Текст]: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. / Е.Б. Евладова, Л.Г. Логинова. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. 192 с.
- 3. Евладова Е.Б., Логинова Л.Г., Михайлова Н.Н. Дополнительное образование детей [Текст]: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. / Е.Б. Евладова, Л.Г. Логинова, Н.Н. Михайлова. М.: Гуманит. изд. центр ВЛА-ДОС, 2002. 352 с.
- 4. Профессионализм педагога дополнительного образования [Электронный ресурс] / Образовательный портал Prodlenka Режим доступа: http://www.prodlenka.org/metodichka/viewlink/1838.html, свободный.
- 5. Формирование профессиональных компетенций средствами деловых игр [Электронный pecypc] / http://www.informio.ru/publications/id744/Delovaja-igra-kak-sredstvo-formirovanija.

Приложение 1

Ситуация

Вы приступили к проведению занятия, все учащиеся успокоились, настала тишина, и вдруг в группе кто-то громко засмеялся. Когда вы, не успев ничего сказать, вопросительно и удивленно посмотрели на учащегося, который засмеялся, он, смотря вам прямо в глаза, заявил: «Мне всегда смешно глядеть на вас, и хочется смеяться, когда вы начинаете вести занятия». Как вы отреагируете на это? Выберите и отметьте подходящий вариант словесной реакции из числа предложенных ниже. Прокомментируйте ситуацию.

- 1. «Вот тебе и на!»
- 2. «А что тебе смешно?»
- 3. «Ну, и ради бога!»
- 5. «Люблю веселых людей».
- 6. «Я рад (а), что создаю у тебя веселое настроение».

Ситуация

В самом начале занятия или уже после того, как вы провели несколько занятий, учащийся заявляет вам: «Я не думаю, что вы, как педагог, сможете нас чему-то научить». Ваша реакция:

- 1. «Твое дело учиться, а не учить учителя».
- 2. «Таких, как ты, я, конечно, ничему не смогу научить».
- 3. «Может быть, тебе лучше перейти в другой кружок или учиться у другого педагога?»
- 4. «Тебе просто не хочется заниматься».

- 5. «Мне интересно знать, почему ты так думаешь».
- 6. «Давай поговорим об этом подробнее. В моем поведении, наверное, есть что-то такое, что наводит тебя на подобную мысль».

Ситуация

Педагог дает учащемуся задание, а тот не хочет его выполнять и при этом заявляет: «Я не хочу это делать!» — Какой должна быть реакция педагога?

- 1. «Не хочешь заставим!»
- 2. «Для чего же ты тогда пришел учиться?»
- 3. «Тем хуже для тебя, оставайся неучем. Твое поведение похоже на поведение человека, который назло своему лицу хотел бы отрезать себе нос».
- 4. «Ты отдаешь себе отчет в том, чем это может для тебя окончиться?»
- 5. «Не мог бы ты объяснить, почему?»
- 6. «Давай сядем и обсудим может быть, ты и прав».

Ситуация

Учащийся разочарован своими успехами, сомневается в своих способностях и в том, что ему когда-либо удастся как следует понять и усвоить материал, и говорит педагогу: «Как вы думаете, удастся ли мне когда-нибудь что-то сделать на отлично или нет?» — Что должен на это ему ответить педагог?

- 1. «Если честно сказать сомневаюсь».
- 2. «О, да, конечно, в этом ты можешь не сомневаться».
- 3. «У тебя прекрасные способности, и я связываю с тобой большие надежды».
- 4. «Почему ты сомневаешься в себе?»
- 5. «Давай поговорим и выясним проблемы».
- 6. «Многое зависит от того, как мы с тобой будем работать».

Ситуация

Ученик говорит педагогу на повышенных тонах: «На два ближайших занятия, которые вы проводите, я не пойду, так как в это время хочу погулять с друзьями, просто отдохнуть от этих занятий». — Как нужно ответить ему?

- 1. «Попробуй только!»
- 2. «Это твое дело».
- 4. «Ты, мне кажется, очень несерьезно относишься к занятиям».
- 5. «Может быть, тебе вообще лучше оставить этот кружок?»
- 6. «А что ты собираешься делать дальше?»
- 7. «Мне интересно знать, почему прогулка с друзьями для тебя интереснее, чем занятия в кружке».

8. «Я тебя понимаю: отдыхать, общаться с друзьями действительно интереснее, чем учиться чему-нибудь. Но я, тем не менее, хотела бы знать, почему это так именно для тебя».

Ситуация

Ученик, увидев педагога, когда тот вошел в кабинет, говорит ему:

«Вы выглядите очень усталым и утомленным». — Как на это должен отреагировать педагог?

- 1. «Я думаю, что с твоей стороны не очень прилично делать мне такие замечания».
- 2. «Да, я плохо себя чувствую».
- 3. «Не волнуйся обо мне, лучше на себя посмотри».
- 4. «Я сегодня плохо спала, у меня немало работы».
- 5. «Не беспокойся, это не помешает нашим занятиям».
- 6. «Ты очень внимательный, спасибо за заботу!»

Ситуация

«Я чувствую, что занятия, которые вы ведете, не помогают мне», — говорит ученик педагогу и добавляет: «Я вообще думаю бросить занятия». — Как на это должен отреагировать педагог?

- 1. «Перестань говорить глупости!»
- 2. «Ничего себе, додумался!»
- 3. «Может быть, тебе найти другого педагога?»
- 4. «Я хотел бы подробнее знать, почему у тебя возникло такое желание?»
- 5. «А что, если нам поработать вместе над решением твоей проблемы?»
- 6. «Может быть, твою проблему можно решить как-то иначе?»

Ситуация

Учащийся говорит педагогу, демонстрируя излишнюю самоуверенность: «Нет ничего такого, что я не сумел бы сделать, если бы захотел. В том числе мне ничего не стоит усвоить и технику, в которой вы работаете». — Какой должна быть на это реплика педагога?

- 1. «Ты слишком хорошо думаешь о себе».
- 2. «С твоими-то способностями? Сомневаюсь!»
- 3. «Ты, наверное, чувствуешь себя достаточно уверенно, если заявляешь так?»
- 4. «Не сомневаюсь в этом, так как знаю, что если ты захочешь, то у тебя все получится».
- 5. «Это, наверное, потребует от тебя большого напряжения».
- 6. «Излишняя самоуверенность вредит делу».

Ситуация

В ответ на соответствующее замечание педагога учащийся говорит, что для того, чтобы усвоить эту технику, ему не нужно немало работать: «Меня считают достаточно способным человеком». — Что должен ответить ему на это педагог?

- 1. «Это мнение, которому ты вряд ли соответствуешь».
- 2. «Те трудности, которые ты до сих пор испытывал, и твои знания отнюдь не говорят об этом».
- 3. «Многие люди считают себя достаточно способными, но далеко не все на деле таковыми являются».
- 4. «Я рад (а), что ты такого высокого мнения о себе».
- 5. «Это тем более должно заставить тебя прилагать больше усилий в учении».
- 6. «Это звучит так, как будто ты сам не очень веришь в свои способности».

Ситуация

Учащаяся говорит педагогу: «Я снова забыла принести краски и альбом (выполнить домашнее задание и т.п.)». — Как следует на это отреагировать педагогу?

- 1. «Ну вот, опять!»
- 2. «Не кажется ли тебе это проявлением безответственности?»
- 3. «Думаю, что тебе пора начать относиться к делу серьезнее».
- 4. «Я хотел (а) бы знать, почему?»
- 5. «У тебя, вероятно, не было для этого возможности?»
- 6. «Как ты думаешь, почему я каждый раз напоминаю об этом?»

Ситуация

Учащийся в разговоре с педагогом говорит ему: «Я хотел бы, чтобы вы относились ко мне лучше, чем к другим учащимся». — Как должен ответить педагог на такую просьбу ученика?

- 1. «Почему это я должен относиться к тебе лучше, чем ко всем остальным?»
- 2. «Я вовсе не собираюсь играть в любимчиков и фаворитов!»
- 3. «Мне не нравятся люди, которые заявляют так, как ты».
- 4. «Я хотела бы знать, почему я должна особо выделять тебя среди остальных учеников?»
- 5. «Если бы я тебе сказала, что люблю тебя больше, чем других учеников, то ты чувствовал бы себя от этого лучше?»
- 6. «Как ты думаешь, как на самом деле я к тебе отношусь?»

Ситуация

Ученик говорит педагогу: «Мне не нравится то, что вы говорите на занятиях». — Каким должен быть ответ педагога?

- 1. «Это плохо».
- 2. «Ты, наверное, в этом не разбираешься».
- 3. «Я надеюсь, что в дальнейшем, в процессе наших занятий твое мнение изменится».
- 4. «Почему?»
- 5. «На вкус и цвет товарища нет».
- 6. «Как ты думаешь, почему я это говорю?»

Ситуация

Ребенок, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из товарищей по группе, говорит: «Я не хочу работать (учиться) вместе с ним». — Как на это должен отреагировать педагог?

- 1. «Ну и что?»
- 2. «Никуда не денешься, все равно придется».
- 3. «Это глупо с твоей стороны».
- 4. «Но он тоже не захочет после этого работать (учиться) с тобой».
- 5. «Почему?»
- 6. «Я думаю, что ты не прав».

Приложение 2

Тест «Педагогические термины»

1	Усвоение учащимися под руководством педагога системати-	Мониторинг
	зированных знаний, умений и навыков, а также способов по-	
	знавательно - творческой деятельности.	
2	Процедура распознавания и установления признаков, харак-	Процесс
	теризующих нормальный или отклоняющийся от норм ход	обучения
	педагогического процесса.	
3	Особый вид обучения, имеющий целью частичное или пол-	Методы
	ное определение конкретной недостаточности ученика, не	
	являющейся следствием пониженных общих способностей.	
4	Длительное, систематическое наблюдение за состоянием	Самореализа-
	среды и управление ею на основании полученных данных,	ция
	своевременное информирование людей о происходящих из-	
	менениях, прогнозирование развития.	
5	Разнообразные способы взаимосвязанной деятельности пе-	Развивающее
	дагога и учащихся, направленные на решение конкретных за-	обучение
	дач обучения.	
6	Ориентация преподавания не только на формирование некото-	Тестирование

	рых знаний, умений и навыков, а на раскрытие детям личност-	
	ного смысла самого учения, на формирование личности в це-	
	лом.	
7	Воплощение человеком в жизнь своих потенциальных воз-	Рефлексия
	можностей с помощью собственных усилий.	
8	Процесс самопознания субъектом самого себя, своих внут-	Диагностика
	ренних психических состояний, личностных особенностей и	
	представлений.	
9	Индивидуально-психологические особенности личности,	Способности
	обеспечивающие успешность выполнения того или иного	
	вида деятельности.	
10	Метод диагностики, использующий стандартизированные	Коррекцион-
	вопросы и задачи, имеющие определенную шкалу знаний.	ное обучение

Ответы:

1.	Процесс обучения	2.	Диагностика
3.	Коррекционное обучение	4.	Мониторинг
5.	Методы	6.	Развивающее обучение
7.	Самореализация	8.	Рефлексия
9.	Способности	10.	Тестирование

Мастер класс

«Особенности формирования детского коллектива или как научить детей сотрудничать «Вместе мы – команда!»

Вступительное слово:

В любом детском объединении возникает вопрос, связанный с групповой сплоченностью. Вопрос этот важен потому, что от уровня развития коллектива, степени его сплоченности, зависит эффективность работы в группе, а также психологический комфорт каждого ее члена.

На сегодняшний день разработано большое количество психологических упражнений на сплочение и знакомство, командообразование, снятие эмоционального напряжения, которые должны войти в арсенал любого педагога. Эти упражнения можно использовать в начале занятия детского объединения, при знакомстве с учащимися в детских лагерях, на детских площадках, во внеурочной работе. Использование несложных психологических упражнений позволит создать благоприятный климат, который крайне важен для дальнейшего процесса обучения.

Цель Мастер-класса – сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

Умению работать в команде нас учит с детства устное народное творчество. Вспомните всем знакомую сказку «Репка».

Сейчас просим всех активно включиться в работу по формированию групповой сплоченности! Надеемся, она будет плодотворной и во многом полезной. Предлагаем вам окунуться в атмосферу тренинговых занятий и стать их непосредственными участниками!

Упражнение 1: «Прилагательное на первую букву имени»

Цель: Знакомство участников тренинга.

Задание: Первый участник называет свое имя и подбирает на первую букву своего имени прилагательное, которое как-то его характеризует, отражает какие-то особенности его характера, его индивидуальности. Например: «Я Венера. Я веселая». Второй участник повторяет то, что сказал первый, и добавляет информацию о себе. Например: «Это Венера, она веселая, а я Марина и я милая». Каждый последующий участник повторяет имя предыдущего участника и добавляет информацию о себе. Результат: Упражнение помогает участникам запомнить имена друг друга.

Упражнение 2: «от А до Я»

Цель: Близкое знакомство.

Задание: Участники встают в ряд по росту. По команде ведущего все перестраиваются в заданном порядке.

Перестановка происходит по следующим параметрам:

- по первой букве имени, фамилии или отчества (в алфавитном порядке);
- по цвету волос (от светлого оттенка к более темному);
- по месяцу рождения.

Результат: Участники учатся взаимодействию и пониманию, больше узнают друг о друге, находят схожие черты друг с другом, что способствует развитию личной симпатии.

Упражнение 3: «Поиск сходства»

Цель: Сплочение группы через нахождение сходств у ее участников.

Задание: Каждая команда должна написать на листе черты сходства в своей группе.

Выигрывает та команда, которая напишет больше сходств за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

Результат: Упражнение эффективно работает на сплочение группы, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг к другу и обнаруживают, что сходства между ними гораздо больше, чем они думали раньше.

Упражнение 4: Коллаж «Дружба»

Цель: Развитие солидарности и понимания, создание атмосферы доверия среди участников и сплочение группы.

Задание: Команде выдается лист картона. Также выдается пачка журналов, брошюр, открыток, клей, ножницы, маркеры, карандаши. Нужно составить коллаж «Дружба» с помощью предоставляемого материала и своей фантазии.

Результат: Совместное творчество помогает сплотиться, реализовать свои способности, продемонстрировать умения и таланты. Участникам необходимо прислушиваться друг к другу, искать компромиссные решения для создания целостной и гармоничной картины.

Во время тренингов участники должны уважительно относиться ко всем членам группы. Недопустимо перебивать и оскорблять, высмеивать чужое мнение.

Обобщение. Рефлексия тренинга «Говорящее письмо индейцев»

У индейцев, коренных жителей Америки, был метод слушания друг друга посредством говорящей палочки. Мы воспользуемся методом индейцев, и говорящей у нас будет вот такая палочка. Тому, у кого она окажется в руках, предоставляется право говорить, а всем другим слушать. Тот, кто не желает говорить, просто передает ее дальше. Палочка передается по кругу. Говорить мы будем вот о чем:

- Что Вам понравилось?
- Чем для Вас был полезен данный мастер-класс?
- Что из представленного на мастер-классе Вы будете применять в своей деятельности?
- С какими трудностями Вы столкнулись при выполнении заданий?
- Считаете ли Вы мастер класс эффективной формой передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания?

Интерактивная командная игра «Ты – суперметодист!»

Данная игра была проведена как систематизирующая полученные за 5 лет проведения семинаров знания уже опытных методистов.

В рамках сборника приведем несколько конкурсных заданий.

Раунд «Своя игра»

Раунд проводится по правилам телевизионной игры «Своя игра», но участие командное. Каждая команда по очереди выбирает категорию и стоимость вопроса. При правильном ответе команда зарабатывает указанное количество баллов, при неверном ответе — 50% стоимости вопроса снимается с баланса команды (если вопрос на 20 баллов, то -10 баллов), право ответить на этот вопрос переходит другой команде.

Набранные баллы суммируются с другими конкурсными испытаниями и влияют на исход игры.

Нормативные документы	5	10	15	20
Педагогика и психология	5	10	15	20
Профстандарт	5	10	15	20
Методика	5	10	15	20
Система дополнительного образования	5	10	15	20

Hop	омативные документы		
5	КОТ В МЕШКЕ*1		
10	Документация педагога дополнительного образования детей:		
	Выберите один ответ:		
	1. Дополнительная образовательная программа, программа дея-		
	тельности детского объединения, рабочая программа, инструкции		
	по соблюдению техники безопасности, журнал учета работы учеб-		
	ной группы, планы учебного занятия		
	2. Книга записи обучающихся, личное дело сотрудника, протоколы		
	конкурсов, календарно-тематический план		
	3. Конституция РФ; законы РФ, решения Правительства РФ и органов		
	управления образованием по вопросам образования; Конвенцию о пра-		
	вах Ребенка		
	4. Должностная инструкция, анкета педагога, план работы на каникулы,		
	журнал учета работы учебной группы		
15	В содержание пояснительной записки авторской программы допол-		
	нительного образования детей входят (исключите лишнее):		
	Выберите один ответ:		
	1. методическое обеспечение программы		
	2. новизна, актуальность, педагогическая целесообразность		
	3. цель и задачи дополнительной образовательной программы		
	4. направленность дополнительной образовательной программы		
20	Локальные акты ОУ, которые в обязательном порядке должны со-		
	держать положения о правах и обязанностях педагогического работ-		
	ника – это: (выберите несколько правильных ответов)		
	Выберите <u>ОДИН ИЛИ НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ</u> :		
	1. правила внутреннего трудового распорядка		
	2. положение об оплате труда работников		
	3. должностная инструкция		
	4. устав		
Пед	агогика и психология		

_

 $^{^{1}}$ Вопрос на тему, отличную от тематики конкурса, на общую эрудицию, либо приуроченный к празднованию какой-либо даты, праздника.

5 Назовите базовые ценности воспитания и социализации подрастающего поколения:

Выберите один ответ:

- 1. Мир во всем мире, жизнь, красота, международное сотрудничество, трудолюбие
- 2. Патриотизм, социальная солидарность, гражданственность, семья, труд и творчество, наука, традиционные российские религии, искусство и литература, природа, человечество
- 3. Любовь к России, свобода личная и национальная долг перед Отечеством, любовь и верность, познание
- 4. Земля, здоровье, семья, природа, общество, человек

Выберите ведущий стимул к формированию познавательного интереса учащихся к занятиям в системе дополнительного образования детей:

Выберите один ответ:

- 1. возможность приобретения более высокого статуса в среде сверстников
- 2. общение в процессе проведения занятий между воспитанниками, воспитанниками и педагогом дополнительного образования
- 3. получение сертификата об освоении программы дополнительного образовании
- 4. стремление занять свободное время с пользой

15 В соответствии с законом «Об образовании» функция воспитания возлагается на: (выбрать правильный ответ)

Выберите один ответ:

- 1. администрацию образовательного учреждения
- 2. семью
- 3. педагогический персонал образовательного учреждения, родителей (их законных представителей)
- 4. персонал образовательного учреждения

20 Контроль результатов обучения – это:

Выберите один ответ:

- 1. проверка результатов усвоения знаний, умений, навыков, а также развития определенных компетенций
- 2. механизм проверки только знаний учащихся
- 3. система оценочно-отметочной деятельности, направленная на формирование адекватного представления об объективно протекающих процессах в социальном континууме
- 4. ведущий вид обратной связи педагога с учащимся в процессе обучения

Профстандарт

5	Когда был утвержден Профессиональный стандарт педагога допол-			
	нительного образования детей и взрослых в Министерстве труда и			
	социальной защиты?			
	Выберите один ответ:			
	1. 14.11.2012г.			
	2. 18.10.2013г.			
	<u>3. 08.05.2018г.</u>			
	4. 01.10.2017г.			
10	Что отражает содержание трудовой функции?			
	Выберите один ответ:			
	1. Необходимые знания + необходимые умения + необходимые навыки			
	2. Необходимые знания + трудовые действия + другие характеристики			
	3. Необходимые знания + необходимые умения + необходимые навыки			
	+ трудовые действия + другие характеристики			
	4. Необходимые знания + необходимые умения + трудовые дей-			
	<u>ствия + другие характеристики</u>			
15	Возможные наименования должностей, профессий по Профессио-			
	нальному стандарту педагога дополнительного образования детей и			
	взрослых (ИСКЛЮЧИТЕ ЛИШНЕЕ):			
	1. Тренер-преподаватель			
	2. Воспитатель			
	3. Преподаватель			
	4. Педагог дополнительного образования			
20	Кот в мешке			
	одика			
5	Сущность личностно-ориентированных технологий заключается в			
	ориентации на: (выбрать правильный ответ)			
	Выберите один ответ:			
	1. развитие знаний, умений и навыков школьника			
	2. развитие личности в соответствии с природными способностями			
	3. государственный образовательный заказ			
	4. государственные стандарты образования			
10	Из предложенных групп форм, методов и приёмов обучения выбе-			
	рите ту группу, которая позволяет активизировать деятельность			
	учащихся на занятии:			
	Выберите один ответ:			
	1. объяснение педагога, беседа, действия по образцу			
	2. рассказ, фронтальная работа			
	3. эвристическая беседа, «мозговой штурм», решение проблемных			

ситуаций, работа в группах и парах, организация исследовательской деятельности

4. иллюстративно-объяснительный метод, лекция

15 Индивидуальный образовательный маршрут – это:

Выберите один ответ:

- 1. Временная последовательность реализации образовательной деятельности старшего школьника
- 2. Нормативно-управленческий документ, функции которого связаны с организацией, обеспечением состояния целостности, специфики, воспроизводства и развития всех структур системы учреждения
- 3. Программа образовательной деятельности учащегося, составленная на основе его интересов и образовательного запроса, и фиксирующая образовательные цели и результаты
- 4. Образовательная программа, предназначенная для обучения одного конкретного воспитанника, направленная на развитие его индивидуальных способностей

20 Признаком педагогической технологии, отличающим ее от методики обучения, является:

Выберите один ответ:

- 1. обеспечение комфортного микроклимата в процессе применения
- 2. обеспечение гарантированного результата
- 3. наличие этапов, каждый из которых имеет свою задачу
- 4. системность

Система дополнительного образования

5 Система внешкольного воспитания учащихся была переименована в систему дополнительного образования детей в:

Выберите один ответ:

- 1. 1989 г.
- 2. 2000 г.
- 3. 1992 г.
- 4. 1991 г.

10 Локальные акты ОУ, которые в обязательном порядке должны содержать положения о правах и обязанностях педагогического работника – это: (выберите несколько правильных ответов)

Выберите один или несколько ответов:

- 1. правила внутреннего трудового распорядка
- 2. положение об оплате труда работников
- 3. должностная инструкция
- 4. устав

15	Традиционными формами взаимодействия школ и учреждений до-		
	полнительного образования являются:		
	Выберите один ответ:		
	1. Повышение квалификации педагогических кадров		
	2. Творческие отчеты, фестивали, конкурсы		
	3. Реализация совместных тематических программ		
	4. Все ответы верны		
20	Реализация Концепции развития дополнительного образования детей в		
	РФ будет осуществляться:		
	1. до 2020 года		
	2. до 2023 года		
	3. до 2025 года		
	4. до 2030 года		

Педагогический диктант

Каждая команда получает карточку с термином и определением. Необходимо самостоятельно к термину написать определение своими словами, а к определению – написать термин. На выполнение задания командам дается 5 минут, по истечении времени ответы собираются и проверяются членами жюри.

Пример карточки:

1 – новообразование субъекта деятельности, форми-
рующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой
системное проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств,
позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущ-
ность профессиональной деятельности.
2. Критерий —

Предлагаемые термины:

- 1. **Компетентность** новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.
- 2. *Критерий* признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего либо; мерило суждения, оценки.
- 3. *Портфолио педагога* набор материалов, документов и иных свидетельств достижений и прогресса в профессиональной педагогической деятельности,

предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, для объективной оценки его профессионального уровня.

- 4. *Результат* итог деятельности, процесса, который может быть адекватен поставленной цели, а может не соотноситься с ней.
- 5. *Метод* совокупность относительно однородных приемов, операций практического или теоретического освоения действительности, подчиненных решению конкретной задачи.
- 6. *Мониторинг* слово английского происхождения, означает «постоянное (систематическое) слежение» за состоянием и результатами какой-либо деятельности или объекта.
- 7. **Педагогическая диагностика** это процесс анализа результатов исследования личности и выдачи рекомендаций для регулирования и коррекции ее деятельности и межличностных отношений.
- 8. *Образовательный процесс* это целенаправленный и организованный процесс получения знаний, умений, навыков в соответствии с целями и задачами образования, развития личности.
- 9. **Эффективность** это показатель качества какой-либо деятельности или системы (объекта), подчеркивающий максимально возможное соответствие ее результатов обозначенным целям, прогнозируемым результатам и существующим нормативам.
- 10. *Инсайт (постижение, озарение)* это внезапное, логически невыводимое понимание сущности явления, ситуации в целом.
- 11. **Педагогическая технология** это набор операций по конструированию, формированию и контролю знаний, умений, навыков и отношений в соответствии с поставленными целями.
- 12. *Индивидуальный образовательный маршрут* это образовательная программа, предназначенная для обучения одного конкретного воспитанника, направленная на развитие его индивидуальных способностей.
- 13. **Педагогическая инновация** это 1) целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом; 2) процесс освоения новшества (нового средства, метода, методики, технологии, программы и т.п.); 3) поиск идеальных методик и программ, их внедрение в образовательный процесс и их творческое переосмысление.
- 14. **Личностный подход** это индивидуальный подход педагога к каждому воспитаннику, помогающий ему в осознании себя личностью, в выявлении возможностей, стимулирующих самостановление, самоутверждение, самореализацию.

- 15. *Метод проектов* это система обучения, в которой знания и умения учащиеся приобретают в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий *проектов*.
- 16. **Методы обучения** это система последовательных, взаимосвязанных действий учителя и учащихся, обеспечивающих усвоение содержания образования, развитие умственных сил и способностей учащихся, овладение ими средствами самообразования и самообучения.
- 17. *Навык* это действие, доведенное до автоматизма; формируется путем многократного повторения.
- 18. **Педагогический процесс** это целостный учебно-воспитательный процесс в единстве и взаимосвязи воспитания и обучения, характеризующийся совместной деятельностью, сотрудничеством и сотворчеством его субъектов, способствующий наиболее полному развитию и самореализации личности воспитанника.
- 19. *Самообразование* специально организованная, самодеятельная, систематическая, познавательная деятельность, направленная на достижение определенных личностно и (или) общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов и повышения профессиональной квалификации.
- 20. Стандарт образования это 1) основной документ, в котором определены конечные результаты образования по учебному предмету. 2) Содержательное ядро образования, включающее в себя материал, необходимый и достаточный для достижения целей среднего образования на общефедеральном уровне.
- 21. *Тренинг* это форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.

Рефлексия

Рефлексия в педагогическом процессе — это процесс и результат фиксирования участниками занятий состояния своего развития, саморазвития и причин этого. После проведения каждой встречи проводилась обратная связь с участниками мероприятий с целью корректировки тематики рассматриваемых вопросов на последующих встречах. Предлагаем насколько вариантов.

«Шесть шляп»

Метод шести шляп — это один из самых действенных приемов по организации мышления, разработанный английским писателем, психологом и специалистом в области творческого мышления Эдвардом де Боно. В своей книге «Шесть шляп мышления» / «SixThinkingHats», де Боно описывает приемы, помогающие структурировать как коллективную, так и личную умственную деятельность, сделать ее более продуктивной и понятной.

Метод шести шляп мышления позволяет развить <u>гибкость ума</u>, <u>креативность</u>, отлично помогает <u>преодолеть творческий кризис</u>, <u>помогает правильно принять решение</u> и более точно соотносить свой образ мыслей с поставленными целями и стоящими задачами. Особенно хорошо он подходит для оценки необычных и инновационных идей, когда важно учесть любое мнение и рассмотреть ситуацию под разными плоскостями.

Суть метода шести шляп

В основе метода Эдварда де Боно находится концепция параллельного мышления. Как правило, то или иное решение рождается в столкновении мнений, в дискуссии и полемике. При таком подходе предпочтение часто отдается отнюдь не самому лучшему из вариантов, а тому, который более успешно продвигался в полемике. При параллельном мышлении (конструктивном по сути) разные подходы, мнения и идеи сосуществуют, а не противопоставляются и не сталкиваются лбами.

Шесть шляп мышления, в процессе решения практических задач, помогают справиться с тремя главными сложностями:

- 1. Эмоциями. Вместо того чтобы думать над решением, мы часто ограничиваемся эмоциональной реакцией, предопределяющей наши дальнейшие действия.
- 2. Растерянностью. Не зная, что делать и с чего начать мы испытываем неуверенность (особенно это проявляется либо в моменты, когда перед нами встает сложная многоуровневая задача, либо когда мы с чем-то сталкиваемся впервые).
- 3. Путаницей. Когда, мы пытаемся удержать в голове большой массив информации, связанный с задачей, стараемся быть логичными, последовательными и креативно мыслящими, быть конструктивными, да еще и следим за тем чтобы окружающие нас люди (собеседники, коллеги, партнеры) были такими, обычно все это не приводит не к чему, кроме смятения и путаницы.

Метод 6 шляп мышления помогает преодолеть эти сложности путем разделения процесса мышления на шесть разных режимов, каждый из которых представлен в виде метафорической шляпы определенного цвета. Подобное деление делает мышление более сосредоточенным и устойчивым и учит нас оперировать различными его аспектами по очереди.

Техника помимо того, что заставляет смотреть на одну и ту же проблему с разных сторон, разделяет мыслительный процесс на основные этапы, практически совпадающие с этапами принятия решений: сбор информации, генерацию идей и критическую оценку. Цвет шляпы символизирует один из этапов работы над проблемой и поиска решений.

Шесть думающих шляп

- 1. **Белая шляпа мышления** это режим фокусировки внимания на всей информации, которой мы обладаем: факты и цифры. Также помимо тех данных, которыми мы располагаем, «надевая белую шляпу», важно сосредоточится на возможно недостающей, дополнительной информации, и подумать о том, где ее раздобыть. Задача изложить цифры и факты, собрать информацию.
- Какими фактами, цифрами мы располагаем?
- Какая нам нужна информация?
- 2. **Красная шляпа** шляпа эмоций, чувств и интуиции. Не вдаваясь в подробности и рассуждения, на этом этапе высказываются все интуитивные догадки. Люди делятся эмоциями (страх, негодование, восхищение, радость и т.д.), возникающими при мысли о том или ином решении или предложении. Здесь также важно быть честным, как с самим собой, так и с окружающими (если идет открытое обсуждение). Задача выразить чувства и предчувствия, связанные с ситуацией, высказать интуитивные догадки без каких-либо обоснований.
- Какие у меня по этому возникают чувства?
- 3. **Желтая шляпа позитивная.** Надевая ее, мы думаем над предполагаемыми преимуществами, которое дает решение или несет предложение, размышляем над выгодой и перспективой определенной идеи. И даже если эта идея или решение на первый взгляд не сулят ни чего хорошего, важно проработать именно эту, оптимистическую сторону и попытаться выявить скрытые положительные ресурсы. Задача смотреть на задачу позитивно, фиксировать выгоды и преимущества.
- Почему это стоит делать?
- Каковы преимущества?
- Почему это сработает?
- 4. **Черная шляпа** полная противоположность желтой. В этой шляпе на ум должны идти исключительно критические оценки ситуации (идеи, решения и т.д.): проявите осторожность, обратите взгляд на возможные риски и тайные угрозы, на существенные и мнимые недостатки, включите режим поиска подводных камней и побудьте немного пессимистом. Задача предупредить возможные неудачи, оценить слабые стороны.
- В чем недостатки?
- Какие барьеры могут быть на пути решения проблемы?
- Какие трудности могут помешать в достижении цели?
- 5. Зеленая шляпа— шляпа творчества и креативности, поиска альтернатив и внесения изменений. Рассматривайте всевозможные вариации, генерируйте новые идеи, модифицируйте уже существующие и присматривайтесь кчужим наработкам, не брезгуйте нестандартными и провокационными подходами, ищите

любую альтернативу. Задача — сосредоточиться на поиске новых решений проблемы, предложить все возможные варианты идей.

- Какие есть способы в решениях?
- Какие шаги необходимо предпринять?
- Каковы альтернативы?
- 6. Синяя шляпа— шестая шляпа мышления в отличие от пяти других предназначается для управления процессом реализации идеи и работы над решением задач, а не для оценки предложения и проработки его содержания. В частности, использование синей шляпы перед примеркой всех остальных это определения того, что предстоит сделать, т.е. формулирование целей, а в конце подведение итогов и обсуждение пользы и эффективности метода 6 шляп. Задача создание общего представления о ситуации, организации мыслительного процесса, подведение промежуточных итогов, определение направления.
- Куда мы движемся?
- Чего мы достигли?
- Что нужно сделать дальше?

Техника 6 шляп очень эффективна при групповой работе над решением проблем, т.к. позволяет:

- меняться ролями, высказываться только в рамках «шляпы»;
- не спорить, а слышать членов команды;
- отделить эмоции от фактов.

Кем и когда применяется

Использование шести шляп мышления резонно при любой умственной работе, в любых областях и на самых различных уровнях. Например, в личном плане, это может быть написание делового письма, планирование важных дел, оценка чего-либо, решение проблемы выхода из сложной жизненной ситуации и т.д. При работе в группе метод 6 шляп мышления можно рассматривать как разновидность метода мозгового штурма, также его можно использовать при разрешении споров и конфликтов, опять-таки при планировании и оценке, или применять его как часть программы обучения. Кстати говоря, многие международные корпорации, такие как BritishAirways, IBM, Pepsico, DuPont и многие другие, давно взяли на вооружение этот метод.

Плюсы и минусы метода

+ Мыслительная деятельность для большинства людей является абстрактной, нудной и скучной работой. Шестишляпный метод же способен увлечь и сделать умственную деятельность красочной и интересной. Кроме того, шесть цветных шляп это довольно таки запоминающееся выражение и легко усвояемая и

применимая методика, которую можно использовать как на советах директоров, так и в детских садах.

+ Метод 6 шляп признает значимость и уделяет внимание всем аспектам работы над решением — фактам, эмоциям, за и против, генерации свежих идей.

«Узкий специалист подобен флюсу: его полнота односторонняя» (Козьма Прутков), хорошо иллюстрирует этот плюс метода 6 шляп мышления. Недостатком профильных экспертов является то, что они все время находятся в одной шляпе, а в поиске правильного решения эти «флюсы» друг другу мешают. А метод шести шляп направляет дискуссию в нужное русло. К примеру, помогает нейтрализовать участника, склонного к чрезмерной критике. Поняв принцип методики шести шляп, критикан уже не будет произвольно убивать идеи своими замечаниями и прибережет свой пыл, так как будет знать, что скоро придет его очередь надевать черную шляпу.

- + Человеческий ум, охраняя свою цельность и самодостаточность, часто принимает все новое за что-то неестественное и ложное. Используя метод де Боно, мы получаем возможность рассмотреть мнения о вещах, которые прежде мы не воспринимали всерьез. Это увеличивает шансы найти верное или подходящее ситуации решение.
- + С помощью этой методики мы получаем возможность прийти к согласию с собеседником, попросить участника быть более уступчивым и отвлечься от личных предпочтений, порекомендовать ему не идти у всех на поводу, развернуть поток своих мыслей на 180 градусов или вы можете просто дать человеку шанс высказать все, что у него «накипело». Таким образом, вы не просто даете человеку возможность высказаться, а упрощаете поиск совместного решения.
- + Метод 6 шляп позволяет привлечь к обсуждению тем, обычно стеснительных и неразговорчивых людей. При этом любой из участников высказывая свою точку зрения, не испытывает дискомфорта не смотря на то, что его мнение может противоречить мнению большинства, ведь он как бы говорит от имени одной из цветных шляп, а не от своего лица.
- + Благодаря четко обозначенной структуре работы, исключающей пустые разговоры, мышление становится более сконцентрированным, разумным и плодотворным.
- + В результате того, что при использовании приема шести шляп полярные точки зрения не конфликтуют между собой, а мирно сосуществуют и дополняют друг друга, рождаются новые неординарные и инновационные мысли и идеи.
- + Еще одним достоинством шести шляп мышления является то, что с помощью данного метода мы учимся управлять своим вниманием. Ведь если наш ум способен не просто реагировать на происходящие с нами события, а готов на то

чтобы переключиться с чего-то одного на другое, и при этом может рассмотреть объект с шести сторон, это развивает наше внимание и делает его на много острее.

- + По глубокому убеждению Эдварда де Боно, которое он подробно описал в своей книге, шесть шляп мышления призваны служить условно-рефлекторными сигналами, способными повлиять на баланс химических элементов (соотношения нейромедиаторов) в составе головного мозга.
- Главным минусом 6 шляп мышления, хотя, наверное, даже не минусом, а сложностью является сама технология шести шляп, т.е. для того чтобы освоить эту методику и с пользой научиться ее применять необходимо какое-то время. Проще решать вопросы, используя прием шести шляп индивидуально, а вот в коллективе это делать намного сложнее.
- Если вы не являетесь непосредственным руководителем, инициировать этот метод на предприятии и объяснить все его преимущества задача не простая. Большинство отечественных предприятий, не готовы внедрять какие бы то ни было новшества в работу компании, в частности коллективные методики, и в особенности, требующие личной вовлеченности.
- Кроме необходимости убедить руководство в надобности данного метода, существует еще и момент серьезности его восприятия непосредственно коллективом. Кто-то может посчитать его «детским» и откажется примерять цветные шляпы (хотя ни какие шляпы то на самом деле одевать не надо), объяснив это тем, что он не клоун. Однако тут дело опять-таки в профессионализме ведущего (модератора, т.е. синей шляпы).

Чтобы нивелировать немногочисленные минусы технологии шести шляп и грамотно использовать все плюсы, перед тем как начать коллективную примерку головных уборов важно досконально изучить все правила проведения этой техники мышления.

Правила метода шести шляп мышления

При коллективном участии метод де Боно подразумевает обязательное наличие модератора, который руководит процессом и следит за тем, чтобы он не превратился в балаган. Все время, находясь под синей шляпой, модератор записывает все сказанное на бумагу и в завершении суммирует полученные результаты (для подведения итогов и наглядного его отображения лучше использовать интеллект-карты, научится их составлять вы сможете, прочитав статью — «Правила составления ментальных карт»).

Вначале ведущий вкратце знакомит коллектив с общей концепцией шести шляп мышления, далее обозначает проблему или задачу. Ну, например: «Конкурирующая фирма предложила сотрудничество в области... Что делать?».

Сессия начинается с того, что все принимающие в ней участие вместе «надевают шляпу» одного и того же цвета, и смотрят оценивающим взглядом на ситуацию по очереди, в соответствующем этой шляпе ракурсе. Порядок примерки шляп в принципе не играет огромной роли, однако, некая очередность все-таки необходима. Попробуйте использовать следующий вариант:

Начните обсуждение темы в белой шляпе, то есть соберите и рассмотрите все имеющиеся факты, цифры, статистические данные, предложенные условия и т.д. После все имеющиеся данные обсудите в негативном ключе, т.е. в черной шляпе, и даже если предложение выгодное, ложка дегтя в бочке с медом, как правило, всегда есть. Ее то и надо увидеть. Далее найдите все положительные моменты в сотрудничестве, надев позитивную желтую шляпу.

Рассмотрев вопрос со всех сторон, и собрав достаточно информации для дальнейшего анализа, надевайте зеленую, креативную шляпу. В ней попытайтесь найти что-то новое, выйдя за рамки существующих предложений. Усильте положительные моменты, сгладьте отрицательные. Пусть каждый участник предложит альтернативный путь. Появившиеся идеи снова анализируются в желтой и черной шляпе. Да, и не забывайте периодически давать участникам выпустить пар в красной шляпе (ее надевают редко и на достаточно небольшой промежуток времени секунд тридцать, не больше). Так пробуя надевать шесть шляп мышления в разной последовательности, со временем, вы сможете определить наиболее подходящую очередность.

В завершении коллективного параллельного мышления модератор подводит итог проделанной работе. Также в важно чтобы модератор следил за тем, чтобы участники не надевали одновременно несколько шляп. Таким образом, мысли и идеи не переплетаются и не запутываются.

Можно использовать этот метод и немного по-другому – пусть каждый участник надевает шляпу определенного цвета и играет свою роль. В этом случае лучше распределять шляпы таким образом, чтобы они не соответствовали типажу человека. Например, пусть черную наденет оптимист, желтую то, кто постоянно все критикует, красную пускай по очереди наденут все, кто не привык проявлять эмоции и ведет себя всегда сдержано, зеленую не давайте примерить главному креативщику и т.д. Это даст возможность участвующим раскрыть потенциал.

«Чемодан, корзина, мясорубка»

По завершению работы семинара участникам раздают листы бумаги, на которых они должны написать, что они «забирают с собой» — складывают в чемодан, что им показалось неактуальным, неинтересным и неполезным — отправляется в корзину, что заинтересовало, но пока не готовы применять в своей работе — «на

переработку» — в мясорубку. Таким образом организаторы мероприятий могут сделать выводы, какой формат больше по нраву их гостям, и в каком направлении двигаться дальше.

Чемодан – «Я готов что-то взять для себя из семинара и использовать в своей деятельности»

Корзина – «Семинар оказался интересным, но я пока не готов применять в своей работе»

Мясорубка – «Мне нужно это додумать, доработать, осмыслить»



Пока не готовы к использованию в своей работе. Нужно еще додумать, доработать, "докрутить»



Полученные знания готовы забрать с собой и использовать в своей деятельности



Информация оказалась ненужной, бесполезной

Материалы круглого стола «Внутриорганизационные формы повышения квалификации педагогических работников»

Педагогическое проектирование в системе дополнительного образования детей

(Программа повышения квалификации педагога в условиях учреждения дополнительного образования детей)

Сунгатуллина Ф.Г., директор, Ярмакеева С.А., зав. отделом МБУ ДО ЦДТ «Азино» Советского района г. Казани В пособии представлена программа профессионального саморазвития педагога дополнительного образования детей на основе знакомства и освоения блочно-модульной программы «Педагогическое проектирование в системе дополнительного образования детей», выступающей методологической базой проектирования индивидуальных образовательных траекторий развития проектировочной компетентности ПДО. Программа представляет собой внутриорганизационную форму повышения квалификации, выступает содержательной платформой для самообразования педагогов в вопросах проектирования эффективного личностного развития учащихся, а также системы вероятностно-вариативных образовательных средств, обеспечивающих такое развитие в рамках той или иной предметной области дополнительного образования детей. Программа прошла успешную апробацию на базе учреждения дополнительного образования, в котором работают авторы-разработчики.

Адресовано педагогам, методистам, руководителям учреждений дополнительного образования детей, других образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

Пояснительная записка

Проектирование выступает важнейшей функцией педагога дополнительного образования детей. Оно развивает модельные представления о предстоящей деятельности, формирует идеальные образы воспитанников, способствует оформлению личностной концепции педагогической деятельности специалиста учреждения дополнительного образования детей.

Педагогу дополнительного образования приходится иметь дело с самым трудным в его профессии — формированием личности учащихся, созданием условий для осуществления данного процесса. Какие средства внутреннего и внешнего порядка необходимо мобилизовать педагогу, чтобы решить данную задачу наиболее эффективно — вот какие вопросы ставит перед собой настоящий профессионал, работающий в системе дополнительного образования детей.

Специфической особенностью системы дополнительного образования детей является его авторская начало, означающее, что программно-методическое обеспечение образовательного процесса целиком и полностью является прерогативой педагога: он сам определяет цели и задачи, методику обучения по своему предмету, границы осваиваемого содержания, сроки обучения, ожидаемые результаты и формы контроля знаний и умений, формы взаимодействия с учащимися, т.е. выступает субъектом педагогического проектирования.

Вместе с тем, не каждый педагог в совершенстве владеет проектированием программ, осуществлением данного процесса на компетентностном уровне.

Данное обстоятельство предопределило актуальность данной программы, ее **целевую** предназначенность: *содействовать развитию проектировочной*

компетентности педагога дополнительного образования при условии активного участия самого педагога в данном процессе.

Под **проектировочной компетентностью** педагога дополнительного образования (далее — ПК ПДО) детей понимается его интегративное профессионально-личностное качество, представляющее собой особым образом структурированную систему знаний и умений, ценностей и мотивов, определяющих его способность к проектированию эффективного личностного развития учащихся, а также системы вероятностно-вариативных образовательных средств, обеспечивающих такое развитие в рамках той или иной предметной области дополнительного образования детей.

Непременным условием реализации данной программы выступает обеспечение *субъектной позиции* педагога дополнительного образования детей в развитии проектировочной компетентности. Это означает, что все составные части данной программы (модули) направлены на то, чтобы каждый педагог сумел на ее основе составить **индивидуальную траекторию развития** проектировочной компетентности с учетом своих профессионально-личностных потребностей, индивидуальных способностей, специфики своего учебного предмета.

В соответствии с этим задачами данной программы выступают:

- *содействие* развитию у педагогов дополнительного образования детей мотивации к проектировочной деятельности, готовности и способности к самостоятельной, творческой работе, ответственности за качество и результаты своей проектировочной деятельности, способности к её самооценке и совершенствованию;
- *формирование знаний* педагогов в области педагогического проектирования и педагогики дополнительного образования детей;
- *формирование и развитие умений* педагогического проектирования образовательных программ;
- *обеспечение* приобретения каждым педагогом индивидуального опыта в проектировании образовательных программ.

В соответствии с целями и задачами развития проектировочной компетентности педагога дополнительного образования детей, данная программа построена на блочно-модульной основе, предусматривает формирование знаний и умений как в области педагогического проектирования в целом, так и в области дополнительного образования, в частности. В соответствии с этим, в программе выделены два основных базовых модуля: «Основы педагогического проектирования» и «Основы педагогики дополнительного образования детей», которые включают в себя учебные элементы (блоки) в соответствии со спецификой модуля и предлагаются педагогам для обязательного освоения.

Вместе с тем, программа предполагает более углубленное освоение отдельных учебных элементов, входящих в обязательные модули, на основании диагностики

профессиональных потребностей и уровня сформированности проектировочной компетентности педагога дополнительного образования детей.

Ожидаемые результаты программы:

Стратегические – развитие проектировочной компетентности педагога дополнительного образования, выражающейся в сформированной способности к самостоятельному проектированию авторских или адаптированных программ и устойчивой мотивации к преобразовательной проектировочной деятельности.

Тактические — формирование у педагога знаний и умений проектирования образовательной программы в соответствии с принципами программного обеспечения образовательного процесса в УДО.

Организационные условия реализации программы.

Программа предусматривает вовлечение педагогов в разнообразные формы методической работы учреждения дополнительного образования детей путем их свободного выбора на основе изложенных в программе рекомендаций. *Трудоемкость* изучения тем педагог определяет самостоятельно.

Освоение программы предполагает постоянное **рефлексию** педагогом своего профессионального развития. С этой целью разработаны: *Ориентировочная карта развития* ПК ПДО (**Приложение** 1 — для всех этапов диагностики), специальная **таблица** с выделением **этапов** развития компонентов проектировочной компетентности (ознакомительный, репродуктивный, продуктивный) с подробной характеристикой каждого этапа (**Приложение** 2 «Система развития проектировочной компетентности педагога в учреждении дополнительного образования детей»), в соответствии с которыми педагог может оценить достигнутый им уровень и определить дальнейшее направление развития проектировочной компетентности. Для примера представлен также образец индивидуальной программы развития проектировочной компетентности (**Приложение** 3).

Критерии результативности программы

- Повышение уровня проектировочной компетентности педагогов дополнительного образования.
- Изменение мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию.
- Совершенствование методического обеспечения образовательного процесса в УДО (количество авторских и экспериментальных программ).
- Повышение результативности обучения по измененным и вновь создаваемым программам в виде учебных достижений и личностных изменений учащихся.

Структурно-содержательные характеристики программы

Программа представляет собой комплекс взаимосвязанных учебных элементов, выполняющих в программе самодостаточные функции в контексте того или иного модуля.

модуль	Учебный элемент	Содержание	модуль
6. O. H.	Учебный элемент № 1	Цели и задачи модуля	ы л-
«Основы ического рования»	Учебный элемент № 2	Диагностический блок	сновы допол образс гей»
«О» личе гров	Учебный элемент № 3	Содержание модуля	«О «О о о о о о о о о о о о о о о о о о
Модуль педагог проекти	Учебный элемент № 4	Контрольно-оценочный блок	Модуль педагоги ительно вания
Моду. педаг проек	Учебный элемент № 5	Учебно-методический блок	Мод педа ните в:

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Модуль «Основы педагогического проектирования».

Учебный элемент № 1.

Цели и задачи модуля:

- формирование основ знаний в области педагогического проектирования;
- освоение педагогами основных проектировочных действий и процедур на уровне отдельных умений;
- освоение педагогами целостного цикла проектировочной деятельности;
- формирование у педагогов опыта педагогического проектирования.

Учебный элемент № 2.

Диагностический блок.

- 1) Знакомы ли Вы с педагогическим проектированием?
- 2) Что такое педагогический проект, педагогическое проектирование и какие виды проектов вы знаете?
- 3) Какие существуют этапы проектирования?
- 4) Что значит «субъект педагогического проектирования»?
- 5) Что может выступать объектом педагогического проектирования?
- 6) Охарактеризуйте образовательную программу ПДО как объект педагогического проектирования.
- 7) Воспроизведите структуру образовательной программы.
- 8) Сформулируйте цели и задачи программы, ожидаемые результаты.
- 9) Попробуйте публично представить свою образовательную программу.
- 10) Спроектируйте обобщенный вариант своей образовательной программы.

Учебный элемент № 3.

Содержание модуля

№	Тема	Форма методической	Результат
		работы	освоения
1.	Проектирование как способ инно-	Научно-практиче-	Выступление,
	вационного преобразования педа-	ская конференция,	статья
	гогической действительности	семинар	
2.	Основные понятия педагогиче-	Предметное мето-	Выступление,
	ского проектирования: педагоги-	дическое объедине-	создание схемы
	ческий проект, проектирование,	ние, проблемный се-	образовательной
	прогнозирование, конструирова-	минар, лекция	программы
	ние, моделирование; проектная		
	культура; проектировочная ком-		
	петентность		
3.	Функции проектной деятельно-	Мастерская, лабора-	Обсуждение в
	сти, виды, уровни педагогиче-	тория передового	группе
	ского проектирования. Прин-	опыта, работа над	
	ципы проектной деятельности.	методической темой	
4	Субъекты и объекты проектной	Конкурс профессио-	Участие в каче-
	деятельности. Педагог как субъ-	нального мастер-	стве зрителя. Со-
	ект педагогического проектиро-	ства. Индивидуаль-	здание копий
	вания. Образовательная про-	ная работа с про-	программ. Созда-
	грамма как объект педагогиче-	граммами педаго-	ние своих вариан-
	ского проектирования.*	гов.	тов программ.
5	Логика организации проектной	Творческая лабора-	Создание схемы
	деятельности. Этапы педагоги-	тория, мастер-класс,	программы. Вы-
	ческого проектирования.*	проблемный семи-	полнение отдель-
		нар. Работа над ме-	ных проектиро-
		тодической темой.	вочных проце-
			дур.
6	Результаты и оценка проектной	Работа экспертных	Рецензия на об-
	деятельности в сфере образова-	групп, жюри кон-	разовательную
	ния. «Подводные рифы» проект-	курсов образова-	программу педа-
	ной деятельности.	тельных программ	гога.

^{*} Данные темы могут быть освоены как дополнительные модули.

Учебный элемент № 4.

Контрольно-оценочный блок.

Педагог, завершивший обучение по данной программе, должен проявить компетентность в вопросах педагогического проектирования, демонстрируя при этом следующий уровень сформированности, составляющих её компонентов:

- **Имеет представление** о проектной деятельности педагога, ее значении в решении педагогических задач.
- Знает методологические положения (принципы, этапы, стратегии) системного педагогического проектирования, способен раскрыть их сущность.
- **Понимает** необходимость научного подхода к проектной деятельности, реализации теоретических положений на практике.
- **Может** с позиций системного проектирования представить образовательный процесс в виде совокупности взаимосвязанных элементов, объяснить характер связи между ними.
- Способен обосновать на этой основе необходимую структуру концептуально-описательной модели образовательного процесса.
- **Готов** взять на себя ответственность за выбор стратегии проектирования в конкретной педагогической ситуации.

Учебный элемент № 5.

Учебно-методический блок.

Рекомендуемая литература

- 1. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Казань: Логос, 2005. 445с.
- 2. Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогика: Учебное пособие. Екатеринбург: Деловая книга, 1996. 344 с.
- 3. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: Педагогика, 1989. 190 с.
- 4. Загвязинский В.И. Педагогическое предвидение. М.: Владос, 2007. 77 с.
- 5. Заир-Бек Е. С. Теоретические основы обучения педагогическому проектированию. СПб., 1995. 222с.
- 6. Кларин М.В. Педагогическая технология в учебном процессе. Анализ зарубежного опыта. М.: «Знание», 1989. 80 с.
- 7. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д.: Издательский центр «Март», 2005. 448 с.
- 8. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование: Учеб. Пособие для высш. учеб. заведений /И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; под ред. И.А. Колесниковой. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 288 с.
- 9. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем. М.: Логос, 1999. 272 с.

2. Модуль «Основы педагогики дополнительного образования детей»

Учебный элемент № 1.

Цели и задачи модуля:

- формирование основ знаний в области педагогики дополнительного образования детей;
- освоение педагогами дополнительного образования функций педагогической деятельности;
- освоение педагогами дополнительного образования умений проектирования образовательных программ УДО;
- формирование у педагогов опыта педагогического проектирования личностного развития учащихся, условий и средств, обеспечивающих данное развитие.

Учебный элемент № 2.

Диагностический блок.

- 1) Назовите миссию, цели и задачи системы дополнительного образования детей.
- 2) Знакомы ли вы с основами организации образовательного процесса в учреждении дополнительного образования детей?
- 3) Обозначьте специфику дополнительного образования детей, его основные отличительные особенности.
- 4) Назовите основные виды учреждений дополнительного образования детей.
- 5) Назовите формы организации образовательного процесса в УДО, основные виды деятельности учащихся.
- 6) Дайте характеристику особенностей организации образовательного процесса в вашем объединении.
- 7) Охарактеризуйте особенности программно-методического обеспечения образовательного процесса в УДО.
- 8) Охарактеризуйте образовательные программы системы дополнительного образования детей с точки зрения их направленности, сроков реализации, особенностей организации содержания, авторства.
- 9) Дайте структурно-содержательную характеристику образовательной программы педагога УДО.
- 10) Какие современные педагогические технологии используются в дополнительном образовании детей?

Учебный элемент № 3.

Содержание модуля

№	Тема	Форма	Результат
			освоения

		методической ра-	
1.	Основные цели, ценности, задачи, специфика системы дополнительного образования детей. Развитие личности учащихся в системе дополнительного образования детей. Место дополнительного образования детей в современной системе общего образования Типы и виды учреждений дополни-	боты Научно-практичес- кая конференция, семинар, методиче- ские объединения Тематическая экс-	Выступление, статья, ознаком-ление с опытом работы
	тельного образования детей: много- и однопрофильные; дворцы, центры, дома детского творчества, станции туристов, экологов, центры технического творчества, музыкальные и спортивные школы, клубы, детские парки.	курсия, предметное методическое объединение.	типами и видами УДО
3.	Способы и формы организации деятельности детей в учреждениях дополнительного образования. Практико-ориентированная направленность системы ДОД. Вариативность образовательного процесса в УДО.	Мастерская, лаборатория передового опыта, открытые занятия, конкурсы педагогического мастерства, массовые мероприятия с учащимися (конкурсы, фестивали, походы, выставки, смотры)	Анализ учебных занятий и внеучебных мероприятий. Знакомство с творческими продуктами учащихся
4	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса в УДО. Классификация образовательных программ УДО. Современные требования к образовательным программам.*	Конкурс авторских программ и методических разработок Индивидуальная работа с программами педагогов.	Создание копий программ. Создание своих вариантов программ.
5	Образовательная программа ПДО как объект его педагогического	Творческая лаборатория, мастеркласс, проблемный семинар.	Создание схемы программы. Создание отдельных

	проектирования. Структурно-со-		блоков програм-
	держательная характеристика об-		мы. Разработка
	разовательной программы.*		целостной ОП.
6	Инновационные педагогические	Творческая лабора-	Апробирование
	технологии в системе дополни-	тория, мастер-	элементов пед.
	тельного образования детей	класс, открытые за-	технологий в
		нятия, массовые	практике работы
		мероприятия с уча-	
		щимися	

^{*}Данные темы могут быть освоены как дополнительные модули.

Учебный элемент № 4.

Контрольно-оценочный блок.

Педагог, завершивший обучение по данной программе, должен проявить компетентность в вопросах педагогики дополнительного образования детей, демонстрируя при этом следующий уровень сформированности, составляющих её компонентов:

- **•Имеет представление** об особенностях системы дополнительного образования детей, ее месте в современной системе российского образования.
- ■Знает методологические основания педагогической деятельности в системе ДОД (принципы, цели, задачи), особенности программно-методического обеспечения образовательного процесса.
- •**Понимает** необходимость внесения авторского творческого начала в проектирование и организацию образовательного процесса в УДО.
- **•Может** охарактеризовать образовательную программу как объект педагогического проектирования.
- ■Способен проектировать образовательную программу с учетом специфики системы дополнительного образования детей, особенностей предметной направленности учебного объединения и осуществлять образовательный процесс в соответствии с позициями образовательной программы.
- **■Готов** взять на себя ответственность за выбор стратегии проектирования в конкретной педагогической ситуации и результаты образовательной деятельности.

Учебный элемент № 5.

Учебно-методический блок.

Рекомендуемая литература

1. Асмолов А.Г. Дополнительное образование как зона ближайшего развития образования в России. От традиционной педагогики к педагогике развития // Теория и практика дополнительного образования. -2007. - № 1 - c. 8-10.

- 2. Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. Организация методической службы учреждения дополнительного образования детей: Учеб.-метод. пособие. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 160 с.
- 3. Голованов В.П. Методика и технология работы педагога дополнительного образования: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования /В.П. Голованов. М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004. 239 с.
- 4. Головина Г.Н., Карелина С.В. Настольная книга педагога дополнительного образования. М., 2012.
- 5. Дополнительное образование детей. Словарь-справочник /Автор-составитель Д.Е. Яковлев. М.: АРКТИ, 2002. 112 с.
- 6. Дополнительное образование детей: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Под ред. О.Е. Лебедева. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. –256 с.
- 7. Евладова Е.Б., Логинова Л.Г., Михайлова Н.Н. Дополнительное образование детей: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. 352с.
- 8. Кларин М.В. Педагогическая технология в учебном процессе. Анализ зарубежного опыта. М.: «Знание», 1989. 80 с.
- 9. Логинова Л.Г. Аттестация и аккредитация учреждений дополнительного образования детей. М.: ВЛАДОС, 1999. 240 с.
- 10. Рябченко А.М., Иванченко В.Н. Настольная книга директора УДОД. Ростов- на –Дону: Феникс, 2011.

Ориентировочная карта развития проектировочной компетентности педагога дополнительного образования

Уровни развития проекти-	Компоне	нты проектировочной компет	ентности	Ваш уровень развития ком- понента компетентности (отметить знаком)**		
ровочной компе-	Когнитивный	Деятельностно-инструмен-	Ценностно-мотивационный			
тентности*		тальный	(II M)	T.C	п	нм
TC	(K)	(Д)	(Ц-М)	К	Д	Ц-М
Критический	Слышал о проектирова-	Знаю, что должен уметь,	Мне неинтересно зани-			
\boldsymbol{A}	нии, знаю о существова-	но не умею осуществлять	маться проектированием			
	нии образовательных	создание каких-либо про-	образовательной про-			
	программ (ОП) в УДО.	ектов, в т.ч. образователь-	граммы. Творческая дея-			
	Не разбираюсь в струк-	ных программ.	тельность, связанная с со-			
	туре и компонентах ОП,	С посторонней помощью	зданием методических			
	не понимаю, зачем их	могу составить план	материалов, не является			
	нужно создавать, если	учебного занятия, но ис-	для меня важной. Меня			
	можно работать по типо-	пользовать этот опыт при	больше привлекает непо-			
	вым программам. С ос-	проектировании ОП не в	средственная работа с			
	новами педагогики не	состоянии.	учащимися. Я предпочи-			
	знаком, в основе работы		таю работать по типовой			
	– интуиция и любовь к		программе.			
	детям.					
Репродуктивный	Имею общее представле-	Могу осуществлять на ос-	Я занимаюсь проектиро-			
В	ние о проектировочной	нове образца отдельные	ванием программы			
	деятельности, знаком с	проектировочные дей-	только для того, чтобы			

	of nononorally in their cons	ampua u upaua uupu (ava	AND CONTROL AND	I	
	образовательными про-	ствия и процедуры (ана-	избежать критики со сто-		
	граммами в УДО, знаю	лизировать ситуацию,	роны начальства. Иногда		
	некоторые компоненты	обозначать проблему,	мне бывает любопытно		
	ОП. Не имею представ-	формулировать цели и за-	что-нибудь придумать		
	лений о современных	дачи программы, ожидае-	для изменения учебного		
	требованиях к ОП в	мые результаты, структу-	процесса (новый метод		
	УДО. Главное в работе	рировать ее содержание,	или форму проведения		
	ПДО – живое общение с	представлять программу	занятий), но постоянно		
	детьми, а не проектиро-	на общественную	заниматься подобной де-		
	вание программ. Ча-	оценку). Вместе с тем,	ятельностью мне не инте-		
	стично знаком с особен-	осуществлять эти дей-	ресно и трудно.		
	ностями образователь-	ствия комплексно и без			
	ного процесса в УДО.	посторонней помощи не в			
	Мои знания по педаго-	состоянии.			
	гике и психологии осно-				
	ваны на опыте работы с				
	детьми.				
Продуктивный	Имею представление об	Умею самостоятельно	Я занимаюсь проектиро-		
\boldsymbol{C}	ОП, т.к. работал на ос-	или с некоторой помо-	ванием только для полу-		
	нове типовой программы	щью проектировать от-	чения более высокой ат-		
	или программы другого	дельные части про-	тестационной категории		
	педагога. Знаю о струк-	граммы (анализировать	или в определенных це-		
	туре, содержании про-	ситуацию, обозначать	лях, связанных с выпол-		
	граммы, имею представ-	проблему, формулиро-	нением отдельных про-		
	ление о целях, задачах	вать цели и задачи про-	фессиональных задач		
		, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	(проведение открытого		

Г			T	ı	1	I
	ОП, ожидаемых резуль-	граммы, ожидаемые ре-	занятия, участие в кон-			
	татах. На основании	зультаты, структуриро-	курсе и др.). Вместе с тем			
	этого имею весьма об-	вать ее содержание, пред-	осуществляемая проекти-			
	щие представления о	ставлять программу на	ровочная деятельность			
	проектировании. Считаю	общественную оценку).	увлекает, т.к. открывает			
	важным создание образо-	Могу схематично сопо-	для меня нечто новое.			
	вательной программы	ставить отдельные части				
	своего учебного объеди-	образовательной про-				
	нения. Знаю основы ор-	граммы с этапами педаго-				
	ганизации пед. процесса,	гического проектирова-				
	в т.ч. в УДО, т.к. имею	ния.				
	высшее гуманитарное					
	или педагогическое обра-					
	зование и опыт работы в					
	УДО.					
Преобразова-	Имею глубокие пред-	Умею самостоятельно	Мне интересно что-ни-			
тельный	ставления о педагогиче-	проектировать образова-	будь создавать, переде-			
D	ском проектировании	тельную программу в це-	лывать, преобразовывать,			
	(владею терминологией,	лом (анализировать ситу-	в том числе проектиро-			
	знаю классификацию, за-	ацию, обозначать пробле-	вать новую программу.			
	кономерности, прин-	му, формулировать цели	Мне интересно находить			
	ципы, правила проекти-	и задачи программы,	интересные и верные			
	ровочной деятельности,	ожидаемые результаты,	формулировки моих мыс-			
	компоненты и их особен-	структурировать ее со-	лей, ставить цели и пред-			
	ности, этапы создания	держание, представлять	полагать, как я буду их			
			достигать. Я считаю, что			

проекта и т.д.), знаю со-	программу на обществен-	настоящий педагог-про-	
временные требования к	ную оценку). Умею отли-	фессионал должен разра-	
ОП в УДО, знаю струк-	чать авторскую програм-	батывать свои авторские	
туру и содержание ОП.	му от типовой или адап-	методики преподавания,	
Знаю отличительные	тированной, умею само-	воплощать в педагогиче-	
особенности авторской	стоятельно вносить эле-	ской практике авторские	
программы, знаю теорию	менты новизны в свою	идеи. Мне интересно	
и технологию ее разра-	ОП. Умею самостоятель-	пробовать свои силы в	
ботки.	но оценивать и представ-	новой для меня деятель-	
	лять свою ОП.	ности.	

Замечания для методиста-тьютора:

- * Для большей корректности и объективности ответов педагогов уровни развития проектировочной компетентности можно обозначить по-другому, например A, B, C, D.
- ** Сделанные отметки переводятся в баллы: уровень A-1 балл, уровень B-2 балла, уровень C-3 балла, уровень D-4 балла.

Количественная оценка уровня сформированности проектировочной компетентности ПДО осуществляется усреднением оценок по выделенным показателям: U=(A+B+C)/3, где A – оценка по показателю «знания в области педагогического проектирования»; B – оценка по показателю «умения проектировочной деятельности»; C – оценка по показателю «ценности и мотивы».

В соответствии с полученным значением переменной U присваивается уровень сформированности проектировочной компетентности педагога дополнительного образования детей: I уровень (критический) при значении U<1,33; II уровень (репродуктивный) — при 1,33 < U < 2,67; III уровень (продуктивный) — при 2,67 < U < 3,33; IV уровень (преобразовательный) — при U > 3,33.

Приложение 2

Система развития проектировочной компетентности педагога в учреждении дополнительного образования детей

Этапы	Исходный уровень ПК	Компонент ПК ПДО	Ожидаемый ре- зультат	Содержание	Формы	Методы и средства	Конечный уровень ПК
Ознакомительный	критический	Ценностно-мотивационный	Формирование первоначального эпизодического интереса к проектированию образовательных программ	Ознакомление с профессиографическими требованиями к проектировочной деятельности ПДО, формирование установки на овладение проектировочной деятельностью как средством профессионального роста. Осознание педагогом недостаточности своей проектировочной компетентности	Самообследование. Беседа с администрацией. Встречи с педагогами — участниками профессиональных конкурсов.	Работа с ориентировочной картой (ОК). Убеждение, демонстрация проф. достижений ПДО, изучение опыта проектной деятельности ПДО.	Репродуктивный

 		T		T = -	T = -	T
		Представления в	Ознакомление с основами педагогики	Лекция, беседа, про-	Объяснение, показ,	
		области педагогич.	ДОД, программным обеспечением об-	смотр видеоматери-	знакомство с педаго-	
		проектирования и	разовательного процесса в УДО.	алов, участие в ра-	гическим опытом	
		особенностей про-	Ознакомление с основами педагогиче-	боте методических	ПДО, образцами про-	
	ый	граммно-методи-	ского проектирования, видами педа-	объединений, семи-	грамм. Работа с лите-	
	191	ческого обеспече-	гогических проектов, учебными про-	наров, научно-прак-	ратурой по блочно-	
	ımı	ния образ. про-	граммами.	тических конферен-	модульной про-	
	Когнитивный	цесса в УДО,	Изучение обобщенного правила и	ций, работа над ме-	грамме (БМП) «Педа-	
	Ko	структуры и содер-	актуализация знаний, которые ле-	тодической темой	гогическое проекти-	
		жания образоват.	жат в основе формируемого умения,		рование в системе	
		программы.	ознакомление с содержанием каж-		ДОД»	
			дого проектировочного умения			
	ž	Составление схемы	Практические задания и упражне-	Практические за-	Самостоятельная ра-	
	СКИ	и разработка от-	ния по овладению отдельными про-	нятия по проекти-	бота с образцами про-	
	e lue	дельных компонен-	ектировочными приемами и опера-	рованию отдель-	грамм, научных тек-	
	ım:	тов образователь-	циями по образцу, самоконтроль за	ных частей про-	стов, упражнения по	
	ран	ной программы по	уровнем сформированности каж-	граммы, учебного	отработке отдельных	
	<i>u-o</i>	образцу, частично	дого проектировочного умения, кор-	плана, посещение	приемов и процедур	
	шн	на самостоятельной	ректировка ошибок со стороны обу-	занятий педагогов,	проектирования, ре-	
	40c	основе	чающего.	творческих мастер-	шение проблемных	
	1161			ских, семинаров,	задач, объяснение, по-	
	ıme			тренинг.	каз.	
	Деятельностно-практический					
	`					

Формирующий	репродуктивный	итивный Ценностно-мотивационный	Формирование функционального интереса к проектированию, стремления к творческой самореализации в новых видах деятельности. Знания логики педагогического проектирования, видов, содержания, структуры, классификации	Установка на овладение системой проектировочных умений; понимание практической значимости проектирования для достижения высоких результатов в педагогической деятельности, формирование стремления к социальному признанию своих профессиональных достижений в области проектирования. Изучение основных дидактических требований к образовательным программам ДОД, их классификации, структуры, содержания. Ознакомление с системным содержанием всех процедур полного	тировочная дея- тельность с веду- щими педагогами, участие в подго- товке к конкурсам авторских про- грамм, «ПДО года», аттестация педагогических ра- ботников Проблемный семи- нар, тренинг, прак- тические занятия (в индивидуальных, групповых, массо- вых формах мето-	Работа с ОК. Изучение опыта деятельности ПДО. Методы стимулирования творческой активности педагога (материальные, моральные). Внешняя экспертиза проекта программы. Объяснение, самостоятельная работа со схемами, текстами научных исследований, с образцами типовых, адап-	Продуктивный
0 b	репро	Когнитивный	проектирования, видов, содержа- ния, структуры,	граммам ДОД, их классификации, структуры, содержания. Ознакомление с системным содер-	тические занятия (в индивидуальных, групповых, массо-	со схемами, текстами научных исследований, с образ-	Проду

	1	П			T		,
		'n	Создание адапти-	Практическая деятельность и	Беседа, практиче-	Объяснение, показ,	
		жи	рованных про-	упражнения по овладению системой	ские занятия по	самостоятельная ра-	
		nec	грамм на самосто-	проектировочных умений, полным	структурированию	бота с образцами об-	
		nu	ятельной или ча-	циклом проектирования образова-	образовательной	разовательных про-	
		aK	стично самостоя-	тельных программ частично по об-	программы в целом	грамм, научных тек-	
		lu-	тельной основе	разцу, частично на самостоятельной	на репродуктив-	стов, упражнения по	
		ино		основе, самоконтроль за уровнем	ной, частично про-	отработке полного	
		Деятельностно-практический		сформированности проектировоч-	дуктивной основе.	цикла проектирова-	
		164		ных умений, корректировка ошибок	Участие в НПК,	ния учебной про-	
		ne		со стороны обучающего, частично –	конкурсах профма-	граммы. Подготовка	
		[ея		самим обучающимся.	стерства.	статей, планов заня-	
		٦				тий.	
			Формирование	Формирование установки на творче-	Профессиональные	Работа с ОК, соревно-	
		ŭ	ценностного отно-	ское развитие сформированных	конкурсы автор-	вание,	SI Ř
		нр	шения к преобразо-	умений, стремления к социальному	ских программ,	методы стимулиро-	овательны
ий) Z	пон	вательной деятель-	признанию своих творческих воз-	«Педагог года», ат-	вания творческой ак-	J 6
П	H b IÌ	Bau	ности	можностей, к профессиональному	тестация педагоги-	тивности педагога	r e
а ю	ИВІ	nn		совершенствованию; осмысление	ческих работников,	(материальные, мо-	8
8	продуктивный	NOI		собственного методического опыта,	работа в составе	ральные)	0 8
ВИ	ОДУ	н0-		возможностей проектирования автор-	экспертных групп.		8
8 8	пр	сш		ской программы.			6 p a 3 c
<u> </u>		т					0 0
		Ценностно-мотивационный					p e o
1							

			Γ	
	Системные знания	Изучение нормативных требований к	-	•
	в области педаго-	авторским программам.	методической те-	нение, демонстрация,
ый	гического проекти-	Изучение авторских моделей содер-	мой, участие в меро-	образцы публичных
1 9 1	рования, авторских	жания образовательного процесса в	приятиях, связанных	выступлений, работа
ш	моделей содержа-	объединениях УДО.	с презентацией про-	с нормативными до-
Когнитивный	ния образ. про-	Изучение системных характеристик	ектов (защитой про-	кументами (положе-
Ko	цесса в объедине-	проектирования, требований к субъек-	грамм) – конкурсах	ниями, конкурсными
·	ниях УДО	там проектирования, оценке и резуль-	профмастерства;	требованиями)
		татам проектирования.	оценка экспертов.	
	Создание адапти-	Практическая деятельность и	Беседа, практиче-	Самостоятельная ра-
	рованных образо-	упражнения по овладению умени-	ские занятия по са-	бота с образцами ти-
	вательных про-	ями самостоятельного проектирова-	мостоятельному	повых, модифициро-
Деятельностно-практический	грамм на самосто-	ния образовательных программ,		ванных и авторских
eck	ятельной основе.	способности осуществлять перенос	1001	программ, требова-
nnı	Проектирование	имеющихся умений проектирования	программы в це-	ний к ним, образ-
ıĸn	авторской	в новую обучающую ситуацию	лом. Экспертная	цами научных тек-
ubo	программы на	(формирование умений модифици-	деятельность. Уча-	стов, решение про-
-0н	уровне отдельных	ровать содержание образовательной		блемных задач, ситу-
c m i	компонентов или	программы), самоконтроль за уров-	профессионального	аций, методика
НО				
2.Tb	в качестве целост-	нем сформированности проектиро-	мастерства	ТРИЗ. Изучение и
ııı	ного проекта.	вочных умений. Освоение умений		самостоятельная
<u>Tes</u>		оценки проекта.		подготовка экспер-
1				тиз, рецензий педа-
				гогических про-
				грамм

^{*} Данное приложение рекомендовано как специалисту-тьютору, так и педагогу в качестве ориентировочной основы при составлении индивидуальной траектории (плана, программы) развития проектировочной компетентности.

Приложение № 3

Образец индивидуальной программы развития проектировочной компетентности

УДО Центр детского творчества ...

Объединение

ФИО педагога ФИО

Программа <u>«....»</u>

Срок реализации

Возраст учащихся

Исходный уровень ПК продуктивный

Ожидаемый уровень ПК преобразовательный

Компонент	Цель / результат	Содержание обучения	Форма работы	Диагностика
ПК				
Знания	Пополнение знаний об	Изучение литературы по	Работа над методической те-	Знания представлены
	использовании педагоги-	теме. Знакомство с опы-	мой «Педагогические техно-	на системном уровне.
	ческих технологий на за-	том педагогов УДО г. Ка-	логии в работе с дошкольни-	Тестирование.
	нятиях в УДО, диагно-	зани	ками», посещение занятий,	
	стике образовательных		ПДО, учителей начальных	
	результатов.		классов, семинар-практикум	
			с учеными ТГГПУ	
Умения	Совершенствование уме-	Выполнение упражнений	Семинар-практикум с уче-	Умение самостоя-
	ний конкретизировать	по декомпозиции целей	ными ТГГПУ; участие в экс-	тельно ставить диа-
	цели и задачи в образова-	на подцели. Переход от	пертизе образовательных	гностические цели
	тельной программе в	обобщенных к диагно-	программ, анализ планов	обучения. Выполне-
	связи с технологизацией	стически поставленным	уроков учителей, занятий	ние проектировоч-
	учебного процесса	целям.	ПДО.	ного задания

	Совершенствование уме-	Выполнение упражнений	Семинар-практикум с уче-	Умение прогнозиро-
	ний описывать предпо-	по детализации формиру-	ными ТГГПУ; участие в экс-	вания стратегических
	лагаемые результаты	емых у учащихся ЗУН.	пертизе образовательных	и тактических резуль-
	обучения по программе в	Разработка критериаль-	программ, анализ планов	татов обучения.
	связи с технологизацией	ного аппарата оценки	уроков учителей, занятий	Выполнение проекти-
	учебного процесса	ЗУН, диагностического	ПДО.	ровочного задания
		инструментария.		
Ценности и	Преодоление нежелания	Внесение элементов но-	Аттестация на высшую ква-	Функциональный ин-
мотивы	модернизировать уже со-	визны в деятельность.	лификационную категорию.	терес к модернизации
	зданную авторскую про-	Усиление состязатель-	Подготовка к конкурсу ав-	авторской программы
	грамму	ных моментов в работе.	торских программ. Участие	Тестирование на вы-
		Нацеленность на победу	во Всероссийском конкурсе	явление типа мотива-
		в профессиональном кон-	авторских программ.	ции
		курсе.		

Внутрифирменные формы повышения квалификации педагогических работников ЦДТ «Олимп» в условиях реализации Профстандарта

Андреева Т.В., заместитель директора по УВР, Данилова В.В., заведующий методическим отделом, Фазлеева Н.А., методист МБУДО ЦДТ «Олимп» Приволжского района г. Казани

В целях проводимой модернизации образования в Российской Федерации Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 613-н утвержден Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (далее — Профстандарт), который вступил в силу с 01 января 2020 года. Профессиональный стандарт предъявляет требования к квалификации педагога и регламентирует его деятельность (трудовые функции). Новые требования неизбежно меняют стандарты подготовки педагогов, что влечет за собой изменения и в организации методической работы образовательного учреждения, являющейся важным звеном системы непрерывного образования педагога.

Развитие системы образования в значительной степени зависит от мастерства педагогов в целом и от человеческих качеств каждого из них.

Концепция данного проекта состоит в том, что модель современной образовательной организации дополнительного образования должна соответствовать целям опережающего инновационного развития, способствовать формированию человеческого потенциала.

Актуальность темы состоит в том, что реализация современного образования невозможна без педагога, владеющего высоким профессионализмом, творческим потенциалом, занимающего ведущие интеллектуальные позиции в обществе.

В проекте рассматривается вопрос повышения профессионально-личностной компетентности педагогов через внутрифирменное обучение.

УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА:

- руководитель образовательной организации;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководители структурных подразделений;
- методисты;
- педагоги-организаторы;
- педагоги дополнительного образования.

Ведущая идея проекта— модель методической деятельности по организации поиска, обобщения и трансляции педагогического опыта, создание условий для инновационного пространства педагога-профессионала.

Цель: повышение квалификации педагогов в условиях образовательной организации дополнительного образования.

Задачи:

обучающие:

- обеспечить повышение уровня подготовленности педагога в предметной области;
- содействовать приобретению опыта проектирования и прогнозирования своей образовательной деятельности в условиях реализации Профстандарта;
- расширить диапазон диагностического инструментария, используемого педагогом на занятиях.

развивающие:

• способствовать формированию научно-методического мышления (знание дидактических методов, приемов и умение применять на практике).

воспитательные:

• способствовать формированию ценностного отношения к постоянному профессиональному росту и развитию.

Инновационная составляющая проекта включает следующие компоненты:

- диагностика и анализ творческой активности педагогов;
- реализация проекта «Педагогика успеха»:
- формирование имиджа педагога;
- формирование Я концепции педагога как способа оценки его самого себя самим;
- профилактика «эмоционального выгорания» педагогов путем осознания собственного несовершенства и готовность к изменениям;
- создание модели личности педагога, претендующего на обобщение педагогического опыта работы;

Создание системы методического сопровождения поиска, изучения, обобщения и трансляции педагогического опыта:

- применение методики постановки целей и их реализации в работе с педагогическими кадрами;
- применение технологии SMART-анализа в работе с педагогическими кадрами;
- применение технологии коучинга в работе с педагогическими кадрами;
- применение методики тьюторства в работе с педагогическими кадрами.

Научной составляющей проекта являются следующие методики и технологии:

• «Я – концепция»

- «Ситуация успеха»
- коучинг
- SMART анализ
- тьюторство
- мини тренинг
- «Мозговой штурм»
- релаксация

Раздел 1. Профессиональный стандарт как фактор повышения квалификации педагогов дополнительного образования

Повышение квалификации педагогов дополнительного образования детей — непрерывный процесс развития профессионального мастерства педагога в условиях изменения требований к их компетентности.

Развитие профессионального мастерства педагогов подвержено влиянию следующих факторов:

- внешние;
- внутренние.

К внешним факторам относятся:

- требования Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Профстандарта, должностной инструкции;
- социально-экономические условия;
- специфика образовательной организации;
- система стимулирования педагогического труда.

К внутренним факторам можно отнести:

- психологическую готовность педагогов к инновациям;
- потребность педагога в саморазвитии;
- самообразование;
- имеющийся уровень владения профессиональными компетенциями.



Анализируя трудовую деятельность педагога дополнительного образования, согласно Профстандарта мы приходим к выводу: трудовая деятельность педагога заключается в организации деятельности учащихся по усвоению дополнительной общеобразовательной общеобразовательной общеобразовательной обсетечении и осуществлении педагогического контроля и оценки образовательных результатов. Обозначенное содержание трудовых функции (трудовые действия, необходимые умения, знания) на первый взгляд не отличается от традиционно сложившихся должностных обязанностей педагога дополнительного образования, однако если принять во внимание элементы, которые составляют каждую трудовую функцию, то мы увидим обратное. Новым по отношению к традиционному функционалу педагога дополнительного образования выступает:

- электронное обучение и использование дистанционных образовательных технологий (если это целесообразно);
- проведение мероприятий для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и с их участием;
- развитие ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной сфер учащихся различного возраста;
- анализ и интерпретация результатов педагогического наблюдения; контроль и диагностика с учетом задач и особенностей образовательной программы и особенностей учащихся;
 - анализ и корректировка собственной оценочной деятельности.

Осуществление указанных элементов трудовых функций потребует от педагога знания характеристик и возможностей применения различных форм, методов и средств контроля и оценивания освоения ДООП (с учетом их направленности); средств (способов) фиксации динамики подготовленности и мотивации учащихся в процессе освоения дополнительной общеобразовательной программы. Также Профстандарт предполагает, что педагог должен владеть методами подбора из существующих и (или) оценочных средств, позволяющих оценивать индивидуальные образовательные достижения учащихся в избранной области деятельности или создавать такие оценочные средства самостоятельно.

Раздел 2. Эффективные формы внутрифирменного повышения квалификации педагога дополнительного образования детей и взрослых

Сегодня невозможно решать задачу изменений педагогического профессионализма только посредством трансляции информационными способами компетентностно-ориентированных целей.

В связи с этим резко возрастает роль «внутрифирменного» повышением квалификации, объектом которого становится не развитие отдельного педагога,

а развитие образовательной организации, учреждения в целом - через инициирование различных форм взаимодействия и внедрение механизмов перевода целей и ценностей в массовую педагогическую практику и повседневную педагогическую деятельность каждого педагога.

Возрастающие требования к качеству образования и педагогическому профессионализму обусловили приоритетную направленность процесса повышения квалификации педагогов.

В повышении квалификации педагогов выделяют обычно два основных направления:

- а) развитие знаний, умений и навыков, необходимых для совершенствования профессиональной деятельности в процессе обучения на рабочем месте (внутрифирменное обучение);
- б) внешнее обучение в различных учебных заведениях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Модель системы непрерывного образования и повышения профессионального мастерства педагогов



Управление развитием профессионального мастерства педагогов строится на основе мониторинга, который включает:

- изучение профессиональных интересов и потребностей педагогов;
- изучение профессиональных и личностных предпочтений, как одно из оснований творческого подхода к самообразованию;
- диагностику состояния педагогической компетентности в преподавании предмета;
- изучение развития методического мастерства освоение и совершенствование техник, технологий, рост методической грамотности;
- владение психолого-педагогическими техниками создания продуктивной атмосферы на занятии;
- профессиональная готовность к инновационной работе;
- развитие рефлексии и самооценки педагога выявление удачного опыта и затруднений, возникающих в профессиональной деятельности.

Непрерывное профессиональное развитие педагога



Новым по отношению к традиционному функционалу педагога выступает:

- электронное обучение и использование дистанционных образовательных технологий (если это целесообразно);
- проведение мероприятий для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и с их участием;
- развитие ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной сфер учащихся различного возраста;
- анализ и интерпретация результатов педагогического наблюдения; контроль и диагностика с учетом задач и особенностей образовательной программы и особенностей учащихся;
- анализ и корректировка собственной оценочной деятельности.

Осуществление указанных элементов трудовых функций потребует от педагога знания характеристик и возможностей применения различных форм, методов и средств контроля и оценивания освоения ДООП (с учетом их направленности); средств (способов) фиксации динамики подготовленности и мотивации учащихся в процессе освоения ДООП. Также Профстандартпредполагает, что педагог должен владеть методами подбора из существующих оценочных средств, позволяющих оценивать индивидуальные образовательные достижения учащихся в избранной области деятельности или создавать такие оценочные средства самостоятельно.

Таким образом, функции профстандарта:

- преодолеть технократический подход к оценке труда педагога;
- обеспечить координированный рост свободы и ответственность педагога за результаты труда;
- мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

Одной из форм проявления познавательной активности сознательного саморазвития является самообразование. Необходимость самообразования диктуется:

- спецификой педагогической деятельности, ее социальной ролью;
- реалиями и тенденциями непрерывного образования.

Различают четыре вида самообразования:

- профессиональное;
- бытовое;
- познавательное;
- самообразование самореализация.

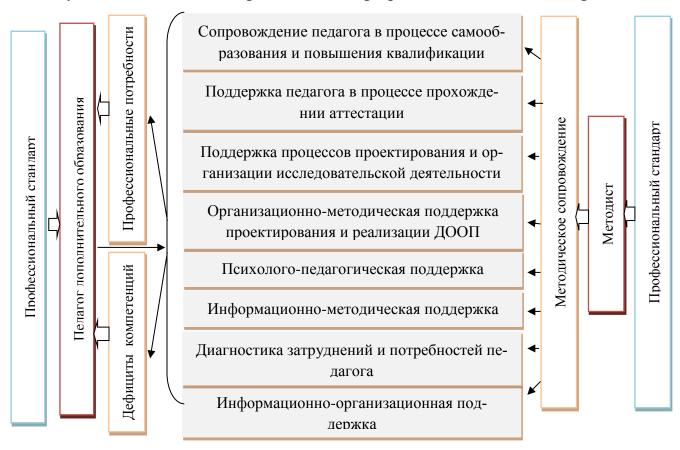
Каждый из приведенных видов имеет несколько подвидов. Особенно много таких подвидов в профессиональном самообразовании. Нередко специалисту приходиться заниматься сразу двумя-тремя подвидами профессионального самообразования. Отсюда два подвида самообразования: специальное и педагогическое.

«Педагог учится всю жизнь» - это известная истина. А в современном обществе постоянное самообразование, с одной стороны, все больше становится условием успеха в деятельности, а с другой — гарантирует от интеллектуального оскудения личности. Самообразование направлено на расширение и углубление профессионально-методических знаний и умений, совершенствование уровня предметной подготовки. Индивидуальное самообразование осуществляется через самые различные формы организации.

Издательская деятельность педагогов систематизирует накопленный опыт педагогов-профессионалов. Данный вид деятельности заключается в выпуске научнометодических материалов, тематических сборников

Организация выставок, создание банка информационно-методического обеспечения образовательного процесса, работа в методических объединения, творческих и проблемных группах, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, создание условий для реализации творческого потенциала каждого педагога — все это повышает культуру и профессиональную компетентность педагогических работников учреждений дополнительного образования.

Модель методического сопровождения педагогического работника в условиях введения и реализации Профессионального стандарта



Важнейшим звеном повышения квалификации педагогов дополнительного образования являются методические объединения по направлениям деятельности), решающие общие и специфические задачи. Каждое методическое объединение работает в соответствии с планом на учебный год, над своей методической темой, тесно связанной с методической темой образовательной организации. Положительным в работе методических объединений является то, что разговор, начатый на семинарах, находит продолжение на заседаниях методических объединений педагогов. В работе методических объединений необходимо отметить рассмотрение теоретических вопросов, которое влияет на повышение профессиональной компетентности педагогов.

Типичными чертами заседаний методических объединений педагогов являются актуальность обсуждаемых вопросов, желание проанализировать свою деятельность с целью устранения причин, негативно влияющих на конечный результат работы, тщательная подготовка, практическая направленность, стремление совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Методические объединения педагогов уделяют серьезное внимание организации работы по самообразованию, так как это направление является одним из самых главных компонентов профессионального мастерства педагога. На заседаниях МО стало традиционным заслушивать педагогов с результатами работы над методической темой. Каждый педагог в течение 2 лет самостоятельно работает над темой самообразования.

Педагог оформляет свои материалы в индивидуальную методическую папку, в которой сосредоточен теоретический и практический материал по теме самообразования, разработки учебных занятий, воспитательных мероприятий и другой материал, подтверждающий результативность работы педагога.

Деятельность методической службы по формированию собственной педагогической позиции раскрывается через деятельность Школы молодого педагога, целью которой является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Эффективно действует в рамках работы Школы такая форма как наставничество. С молодыми педагогами ведется систематическая консультативная работа, часы методического общения, недели молодого педагога, «Круглые столы».

Конечным продуктом внутрифирменных форм повышения квалификации педагога может быть индивидуальный образовательный маршрут, обеспечивающий развитие профессиональной компетентности педагога, который спроектирован на основе личных образовательных потребностей, специфики методической проблемы, над которой работает педагог, особенностей проблематики конкретного образовательного учреждения.

Заключение

Деятельность учреждений дополнительного образования находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, поэтому возрастает роль методической службы. Педагог занимает ключевую позицию в образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Поэтому задача состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли бы реализовывать свой потенциал.

Рассмотренные выше аспекты организации методической службы не исчерпывает всего содержания затронутой проблемы. Вместе с тем ее постановка дает представление о состоянии и перспективах развития практики.

Сегодня остро стоят вопросы о профессиональном уровне педагогических кадров, о повышении их квалификации, о новых методиках и технологиях в образовательном процессе, об оказании квалифицированной помощи педагогу во время аттестации и др. Решение этих вопросов находится в ведении методической службы, совершенствование которой неотделимо от стратегии развития системы дополнительного образования.

Список использованных источников и литературы

- 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
- 2. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 613-н)
- 3. Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р
- 4. Барытко Н.М., Иванова О.Л., Фастова Е.И. Управление инновациями в образовательной организации. Волгоград: Учитель, 2014. 161 с.
- 5. Буйлова, Л.Н. Организация методической службы дополнительного образования детей [Текст] / Л.Н. Буйлова, С.В. Кончева .- М.: «Владос», 2001.- 160с.
- 6. Василевская, Е. В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне [Текст]: Методическое пособие / Е. В. Василевская. М.: АПКиППРО, 2005.
- 7. Голованов В.П. Методика и технология работы педагога дополнительного образования. М.: ВЛАДОС, 2004.
- 8. Горленко Н.М. Как обобщить педагогический опыт: спосоы описания, формы представления. Волгоград: Учитель, 2012. 109 с.

- 9. Горский, В. А. Методологическое обоснование содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования [Текст] / В. А. Горский // Дополнительное образование.- 2003.- №3
- 10. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование детей [Текст]: Учебное пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова. М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2002. 352 с.
- 11. Кульневич, С. В. Организация и содержание методической работы [Текст] / С.В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоценина.- Ростов н/Д.: Изд-во «Учитель», 2004.
- 12. Пахомова, Е. М. Проблемы выявления, изучения, обобщения и распространения педагогического опыта в работе учреждений методической службы [Текст] / Е. М. Пахомова // Методист, 2009.- №1.- С. 28-32.
- 13. Тотанова А.С. Педагогическое мастерство. Алматы, 2010.
- 14. Цветкова Г.В., Ястребова Г.А. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями. Волгоград: Учитель, 2016. 39 с.

Проект

«Современный преподаватель детской музыкальной школы»

Ярославцева Н.В.,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе *МБУ ДО «ДМШ № 1» Кировского района г. Казани*

Методический проект «Современный преподаватель детской музыкальной школы» разработан как одна из внутриорганизационных форм системы повышения квалификации педагогического коллектива Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» Кировского района г. Казани. Проект был реализован в течение 2018-2019 учебного года как система методических мероприятий по совершенствованию профессиональных компетенций преподавателей школы при реализации федеральных государственных требований к дополнительным предпрофессиональным программам в области музыкального искусства.

Данный проект может быть использован в практике детских музыкальных школ по повышению компетенций педагогов в области инновационной методической деятельности средствами внутриорганизационного обучения.

Одной из ключевых задач Плана мероприятий («дорожной карты») по перспективному развитию детских школ искусств на 2018-2022 годы является повышение кадрового потенциала работников ДШИ.

Сегодня современное образование в сфере культуры и искусства нуждается в мобильном преподавателе, умеющем гибко реагировать на изменения внутренней и внешней среды, способном модернизировать свою педагогическую деятельность посредством критического, творческого её преобразования.

Достижение нового качества образования в ДШИ невозможно без систематического повышения уровня профессионально-педагогической компетентности преподавателей. Для решения этой задачи необходима, прежде всего, грамотная кадровая политика администрации школы.

Исходя из этого, необходимо «выстраивать» качественно новую модель повышения квалификации в ДШИ.

Актуальность проекта. Глобализационные процессы и бурное развитие технологий радикально изменило все сферы жизнедеятельности, в том числе и образование. Актуальность проекта напрямую связана с новыми требованиями к дополнительному образованию, которые предполагают в первую очередь изменения образовательного пространства учреждения.

По анализу исследователя современной практики преподавания в области начального музыкального образования О.В. Резиковой, уровень компетентности специалистов этой области позволил определить ряд недостатков и сделать выводы о необходимости профессионального развития преподавателей ДМШ:

- -улучшать навыки научной деятельности,
- повышать уровень исполнительской практики,
- углублять знания психолого-педагогической литературы [5, с 29-30].

Таким образом, музыкально-творческое развитие личности учащегося ДМШ на современном этапе зависит от степени индивидуализации и творческой направленности педагогического процесса. Чтобы соответствовать требованиям современной музыкальной школы, преподавателю-музыканту необходимо регулярно повышать свой уровень профессионального мастерства, а также находиться в постоянном поиске и профессиональном самосовершенствовании.

В настоящее время периодичность прохождения курсов повышения квалификации составляет три года. За это время обновляется нормативно-правовая, экономическая и содержательная основа профессиональной деятельности педагога.

Освоение программы повышения квалификации в рамках МБУДО «ДМШ $N_2 1$ » — это возможность приобретения новых знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций и трудовых функций в межкурсовой период с целью соответствия изменяющимся условиям образовательной деятельности, что позволяет оставаться высокопрофессиональным и авторитетным сотрудником в профессиональном сообществе.

Цель проекта. Качественное изменение профессиональных компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности преподавателей в сфере культуры и искусства.

Задачи проекта:

- обеспечить правовое просвещение педагогических кадров, ориентирующихся на профессиональную деятельность в сфере культуры;
- организовать информационное пространство для эффективного профессионального взаимодействия преподавателей, способствовать распространению передового педагогического опыта в сфере дополнительного образования;
- помочь педагогу определить целесообразность, целостность, конкретность, научность представленного опыта и осуществлять профессиональную проектную деятельность в сфере культуры;
- способствовать внедрению современных инновационных педагогических технологий наряду с сохранением лучших традиций российского академического образования в области искусства;
- способствовать формированию и развитию ключевых профессиональных компетенций.

Целевая группа проекта. Педагогические работники МБУДО «Детская музыкальная школа № 1» Кировского района г. Казани вне зависимости от педагогического стажа и квалификационной категории.

Условия и сроки реализации проекта. Срок реализации проекта 2018-2019 учебный год.

Этапы реализации:

1 этап – подготовительный (август 2018 - сентябрь 2018):

- создание нормативно-правовой базы, разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с методическим проектом;
- выявление затруднений педагогов;
- определение целей и задач проекта, круга участников;
- разработка плана мероприятий проекта и создание творческих групп (команд), осуществляющих реализацию проекта.

2 этап – этап реализации (октябрь 2018 – май 2019):

- основный этап реализуется через цикл методических мероприятий, внутри школы, таких как обучающий семинар, творческая лаборатория, круглый стол, дискуссионная площадка, семинар-практикум и др. Также осуществляется трансляция опыта работы преподавателей на мероприятиях педагогических сообществ района, города, республики.

3 этап – заключительный этап (июнь 2019):

- диагностическая работа с участниками проекта: анкетирование, опросы, беседы;

- осуществление оценки деятельности по реализации проекта: выявляются качественные личностные изменения, произошедшие с педагогическими кадрами в период участия в проекте; уровень освоения содержания основного этапа; степень овладения исследовательскими умениями; умениями и навыками общения и самоорганизации, уровня коммуникативных, творческих качеств педагогов;
- проводится многоаспектный анализ работы, подводятся итоги с целью внесения корректив в дальнейший план методической работы, а также перспектив развития проекта.

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

No॒	Наименование	В мам уто друдатая		
п/п	ресурсов	В чем проявляется		
1	Информацион-	- сбор, обработка, анализ информации, нужной для ре-		
	ные	ализации проекта, доведение до педагогов на педаго-		
		гическом совете		
2	Методические	- создание методического обеспечения реализации		
		проекта, методических памяток, рекомендаций, пре-		
		зентаций,		
		- предполагается публикация материалов о ходе реали-		
		зации проекта		
3	Материально-	- наличие помещений с мультимедийным оборудова-		
	технические	нием, с доступом к сети Интернет, имеющих площадь,		
		достаточную для проведения семинаров, мастер-		
		классов, дискуссионных площадок,		
		- оснащение участников проекта современным техни-		
		ческим оборудованием		
4	Организацион-	- административная поддержка и оказание помощи в		
	ные	реализации проекта		
5	Кадровые	- к непосредственной работе в проекте привлекаются		
		преподаватели (в должности руководителей ШМО,		
		проблемно-творческих групп, педагоги, награжден-		
		ные республиканскими грантами «Лучший педагог		
		дополнительного образования», победители профес-		
		сиональных конкурсов), имеющие опыт методической		
		работы и опыт презентации своих достижений на раз-		
		ных уровнях;		
		- для реализации проекта в образовательном учрежде-		
		нии создается инициативная группа, во главе с заме-		
		стителем директора по УВР		

5. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПРОЕКТА

No	5. ПЛАН МЕРОПРИЯ I Тема мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Республиканский практический семи-	сентябрь	Модератор
	нар в рамках курсов повышения квали-	Y	Ярославцева Н.В.
	фикации для преподавателей ДМШ и		Frank (s. s. s. s.
	ДШИ РТ «Обновление содержания и		
	технологий реализации дополнительных		
	предпрофессиональных программ».		
	Тема семинара: «Детская музыкальная		
	школа на современном этапе: достиже-		
	ния, проблемы, перспективы»		
2	Обучающий семинар:	октябрь	Мубаракова Ф.Н.
	Основы государственной культурной по-	_	Ярославцева Н.В.
	литики в области художественного обра-		
	зования.		
	План мероприятий («дорожная карта») по		
	перспективному развитию детских школ		
	искусств. Комментарии по реализации		
3	Педагогические чтения	ноябрь	Ярославцева Н.В.
	Детская музыкальная школа как центр		Бекмеева Л.М.
	социокультурной жизни района.		Белицкая В.К.
	Творческая и культурно-просветитель-		Вафина Ф.Х.
	ская деятельность в условиях реализа-		Волкова О.В.
	ции дополнительных предпрофессио-		
	нальных программ в области искусств:		
	современные требования и решения		
4	Консультации	декабрь	Ярославцева Н.В.
	Учебный план и график образователь-		
	ного процесса.		
	Срок освоения дополнительных предпро-		
	фессиональных программ в области ис-		
	кусств.		
	Ускоренное обучение.		
	Особенности реализации индивидуаль-		
	ного учебного плана		
5	Обучающий семинар:	январь	Ярославцева Н.В.
	Контроль качества реализации дополни-		
	тельных предпрофессиональных про-		
	грамм в области искусств.		

6	Текущая, промежуточная и итоговая аттестации. Документы об образовании. Дискуссионная площадка:	февраль	Ярославцева Н.В.
	- ДШИ – особая образовательная система		Крайнова Г.А.
	- Роль ДШИ: хранительница традиций		Мотыгуллина В.С.
	или их развитие?		Михайлова В.М.
	- Эффективный способ развития ДШИ:		Настаушев А.М.
	революция или эволюция?		Николаева Т.А.
	- Какие именно традиции предпрофес-		
	сионального образования необходимо		
	сохранить?		
7	Работа творческих лабораторий по	март	Ярославцева Н.В.
	направлению «Музыкальное испол-		Вафина Ф.Х.
	нительство»:		Лиганова В.Е.
	Фортепиано,		Бекмеева Л.М.
	Струнные инструменты,		Карпачёва Э.Н.
	Народные инструменты,		Крайнова Г.А.
	Духовые и ударные инструменты, Хоро-		
	вое пение		
8	Круглый стол на темы:	апрель	Модератор – Муба-
	- Новые стратегии и формы в работе с		ракова Ф.Н.
	одарёнными детьми.		
	- Гранты, проектная деятельность, госу-		
	дарственно-частное и сетевое партнерст-		
	во в сфере художественного образования		
9	Круглый стол на темы:	май	Модератор - Яро-
	- Профессиональная ориентация как		славцева Н.В.
	фактор успешного достижения целей		
	профессионального самоопределения		
	учащихся ДШИ.		
	- Образовательная мобильность уча-		
	щихся в условиях реализации дополни-		
	тельных общеобразовательных про-		
	грамм в области искусств.		
	- Пути решения проблемы сохранности		
	контингента обучающихся по долго-		
	срочным предпрофессиональным про-		
	граммам.		

	- Организационно-методическое обеспе-		
	чение устойчивого развития коллектив-		
	ных форм учебной и концертно-просве-		
	тительской деятельности – одна из ос-		
	новных задач ДШИ.		
10	Обучающий семинар:	июнь	Мубаракова Ф.Н.
	Тема: Применение и внедрение профес-		Ярославцева Н.В.
	сиональных стандартов в детских шко-		
	лах искусств.		
	- К вопросу применения профессиональ-		
	ных стандартов в ДШИ.		
	- Профессиональный стандарт и класси-		
	фикатор: общее и особенное.		
	- Документы, обеспечивающие внедре-		
	ние профессиональных стандартов.		
	- Определение уровня квалификации пе-		
	дагогического работника.		

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

- повышение уровня компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности преподавателя ДМШ;
- совершенствование и оптимизацию учебного процесса, повышение качества и уровня преподавания с учетом Федеральных государственных требований;
- совместная творческая деятельность в коллективе: семинары, творческие объединения педагогов, стабильность педагогического коллектива; участие преподавателей в профессиональных конкурсах в городе и республике;
- создание открытой профессиональной площадки для обсуждения проблем развития системы детских школ искусств и распространения эффективных моделей педагогических практик;
- наличие рекомендаций по мониторингу профессиональной компетентности педагогов, затруднений методического, предметного характера, степени владения новыми педагогическими образовательными технологиями, приемами диагностики.

7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азбука руководителя ДШИ: теория, практика, методика: монография: сборник материалов по итогам Фестиваля-форума ДШИ Уральского федерального округа. Вып.1 / Министерство культуры Свердловской области, Государственное

автономное учреждение культуры Свердловской области «Региональный ресурсный центр в сфере культуры и художественного образования», сост. и общ. редакция И.Е. Домогацкой, - Екатеринбург, Москва: ИРА УТК, 2019. – 163 с.

- 2. Никифорова Ю.Ф. Методический проект «Метоквест» [Электронный ресурс] Режим доступа: https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/metodicheskij_proekt_metokvest_063203.html
- 3. План мероприятий («дорожная карта») по перспективному развитию детских школ искусств по видам искусств на 2018-2022 годы [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71771584/
- 4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2018 г. № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».
- 5. Резикова, О.В. Повышение квалификации современного педагога-музыканта как этап непрерывного профессионально-личностного совершенствования / О.В. Резикова // Музыка и время. 2013. №1. С. 27-32.
- 6. Хохрякова Е.А. Вопросы кадрового обеспечения и совершенствования кадрового потенциала детских школ искусств. Перспективное развитие детских школ искусств как приоритетное направление государственной культурной политики / Тезисы III Уральской межрегиональной научно-практической конференции 2 ноября 2018 года / сост. и общ. редакция Е.Н. Федорович. Екатеринбург: ИРА УТК, 2018. 79 с. / Государственное автономное учреждение культуры Свердловской области «Региональный ресурсный центр в сфере культуры и художественного образования».

Информатизация как элемент управления качеством в дополнительном образовании

Методический проект

Тюрина Т.В., заместитель директора МБУ ДО ЦВР Московского района г. Казани

Инновационный проект создан Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Центр внешкольной работы» г. Казани с целью разработки и внедрения современного и эффективного инструментария для организационно-методической деятельности учреждения с использованием информативно-коммуникативных технологий и выступает в качестве стратегического плана осуществления нововведений в учреждении дополнительного образования.

Ожидаемые внешние эффекты от реализации инновационного образовательного проекта:

- Повышение эффективности и оперативности принятия управленческих решений, результативное функционирование методической службы.
- Повышение уровня квалификации педагогов. Достигнутый уровень профессионализма позволит эффективно использовать информационно-коммуникативные технологии в педагогической деятельности. Повышение качества методической продукции Центра, увеличение количества результативного участия в профессиональных конкурсах.
- Социальный эффект. Повышение удовлетворенности результатами педагогической деятельности.
- Технический эффект. Укрепление материально-технической базы.

Основная идея

За счет использования современных информационно-коммуникативных технологий повысить эффективность организационно-методической деятельности учреждения.

Цель

Разработка и внедрение современного и эффективного инструментария для организационно-методической деятельности учреждения с использованием информативно-коммуникативных технологий.

Задачи

- Создать информационно-методическое обеспечение модели по внедрению и использованию ИКТ в организационно-методическую деятельность учреждения дополнительного образования;
- интегрировать цифровые технологий в организационно-методическую деятельность Центра;
- формировать ИКТ-компетенции сотрудников образовательного учреждения в соответствии с профессиональными стандартами.

Новизна, инновационность предлагаемых решений

Разработка модели по внедрению и использованию ИКТ в организационнометодическую деятельность учреждения дополнительного образования, включающая дорожную карту, диагностический инструментарий.

Кадровое обеспечение Сотрудники МБУДО ЦВР – директор, заместители директора, методисты, педагоги дополнительного образования.

Функции специалистов в рамках реализации инновационного образовательного проекта: общее руководство проектом, координация взаимодействия членов рабочей группы проекта, взаимодействие с организациями, мониторинг проекта, методическое и экспертное сопровождение проекта, организация технической поддержки проекта, экспертиза заявки на проект, разработка проекта, организационно-технологическое обеспечение, учебно-методическая поддержка проекта, ответственный исполнитель, информационное сопровождение проекта.

Организация имеет опыт успешно реализованных проектов регионального уровня (проекты: «Семья», «Воспитательная система как средство социализации и самоопределения учащихся» (РИП 2017-2019 гг), «Профессионалы», «Истоки», «Образование и здоровье»).

Механизмы внутренней оценки эффективности (мониторинг качества реализации) инновационного образовательного проекта

Оценка эффективности проекта включает в себя:

- Экспертное заключение;
- Отзывы участников проекта и педагогической общественности;
- Количественные и качественные показатели в соответствии с программой мониторинга.
- Средняя длительность процесса подготовки документа (отчет): часы, дни.
- Средняя длительность процесса поиска документа (диплом, информация об участии учащихся и педагогов в мероприятиях различного уровня): минуты.
- Количество случаев потери информации об участии учащихся и педагогов в мероприятиях различного уровня: шт\год.
- Показатели измерения уровня ИКТ- компетенций участников проекта, успешность их участия в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах по теме проекта.
- Уровень удовлетворенности всех участников образовательного процесса информационной системой с позиции её эргономичности и стабильности работы.
- Уровень удовлетворенности педагогического коллектива возможностями информационной системы.

Нормативное правовое обеспечение при реализации инновационного образовательного проекта

No	Наименование нормативного	Краткое обоснование применения нормативного право-		
	правового акта	вого акта в рамках реализации инновационного образо-		
		вательного проекта организации-соискателя		
1.	Федеральная целевая	Федеральная целевая программа определяет за-		
	программа развития об-	дачи государственной политики для совершен-		
	разования на 2016-2020	ствования нормативно-правовых основ функцио-		
	годы	нирования системы образования в условиях из-		
		меняющегося нормативно-правового базиса эко-		
		номики и социальной сферы		
2.	Федеральная целевая	Программа определяет цели, задачи, направле-		
	программа «Цифровая	ния и сроки реализации основных мер государ-		
	экономика Российской	ственной политики по созданию необходимых		

оконо- явля- о всех ности. ные и оссий- судар- ции в		
о всех ности. ные и оссий- судар- ции в		
ности. ные и оссий- судар- ции в		
ные и оссий- судар- ции в		
оссий- судар- ции в		
судар- ции в		
ции в		
сфере образования, общие правила функциони-		
рования системы образования и осуществления		
т пра-		
сфере		
ірова-		
терсо-		
тации		
воров,		
уста-		
ycra-		
yC1a-		
атель-		
C'		

Область практического использования и применения результата(ов) инновационного образовательного проекта

Целевая аудитория: администрация, методисты, педагоги:

- управленческая, аналитическая деятельность: систематизация, оперативный доступ к информации, сокращение затрат времени;
- методическая деятельность: распространение передового педагогического опыта;
- повышение уровня ИКТ-компетенции сотрудников образовательного учреждения в соответствии с профессиональными стандартами;
- повышение удовлетворенности результатами педагогической деятельности.

Педагогическое сообщество: опыт совершенствования информационно-коммуникативной среды учреждения дополнительного образования.

Обоснование актуальности выполнения инновационного образовательного проекта

Проект выступает в качестве стратегического плана осуществления нововведений в учреждении дополнительного образования. Он направлен на создание

информационно-коммуникативной среды, способствующей повышению эффективности организационно-методической деятельности и предполагает внедрение и эффективное использование новых информационных сервисов, систем, электронных образовательных ресурсов нового поколения.

В основу проекта положены методы, сочетающие управленческую деятельность администрации и творческие инициативы со стороны сотрудников.

Актуальность представляемого инновационного проекта обусловлена необходимостью разрешения проблем:

Проблема	Следствие
Отсутствие оперативного доступа к ин-	Низкая скорость составления анали-
формации о достижениях Центра, уча-	тических документов, ошибки
щихся, педагогических работников, о	
предстоящих педагогических мероприя-	
тиях (конкурсах, конференциях, семина-	
рах, вебинарах) и др., разрозненность ин-	
формации	
Отсутствие общей базы данных (методи-	Потеря информации
ческие разработки педагогических ра-	
ботников, программы, презентации, фо-	
тографии мероприятий и др.)	
Низкий уровень развития ИКТ-компе-	Слабо используются современные
тентности педагогических работников	педагогические разработки, инфор-
	мационные ресурсы, невозмож-
	ность реализации программ с ис-
	пользованием элементов дистанци-
	онных технологий

Использование ИКТ в организационно-методической деятельности учреждения позволит значительно сократить временные затраты на непрофильные задачи и, как следствие, фокусироваться в большей степени на работу с учащимися /педагогами.

В результате реализации проекта информационно-образовательная система ЦВР будет включать:

- официальный сайт учреждения;
- корпоративную электронную почту,
- базу данных по публикациям, достижениям педагогов и учащихся в СУБД Access;

- «Электронное портфолио» Центра на базе средств облачных технологий (в приложении MicrosoftOneDrive и др.);
- комплекс электронных образовательных ресурсов (ЭОС) на базе средств облачных технологий (в том числе разработанный для педагогов дополнительного образования конструктор «Технологическая карта занятий» Excel, Word с приложением).
- электронную почту общего доступа;
- различные формы взаимодействия: группы в мессенджере WhatsApp.

Ожидаемые внешние эффекты от реализации инновационного образовательного проекта

Наименование эффекта	Описание		
Повышение эффективно-	Повышение исполнительской дисциплины, сокра-		
сти и оперативности при-	щение временных затрат на сбор, обработку и ана-		
нятия управленческих ре-	лиз информации, а также передачи её с одного		
шений, результативное	уровня управления на другой, точность информа-		
функционирование мето-	ции		
дической службы			
Повышение уровня про-	Достигнутый уровень профессионализма позво-		
фессионализма педагогов	лит эффективно использовать информационно-		
	коммуникативные технологии в педагогической		
	деятельности. Повышение качества методической		
	продукции Центра, повышение уровня компетент-		
	ности педагогических работников, увеличение ко-		
	личества результативного участия в профессио-		
	нальных конкурсах.		
Социальный эффект	Повышение удовлетворенности результатами пе-		
	дагогической деятельности.		
Технический эффект	Укрепление материально-технической базы		

Срок реализации проекта 3 года.

Перспективы развития проекта после завершения срока реализации

Актуальность проекта предполагает, что он будет интересен педагогической общественности не только республики Татарстан, но и стране в целом. В рамках реализации проекта планируется осуществлять презентацию результатов деятельности образовательного учреждения по реализации проекта на конференциях различного уровня. ЦВР может стать базой для организации стажировочной площадки для сотрудников учреждений дополнительного образования по проблеме создания информационно-коммуникативной среды ОУ. Созданные в

ходе проекта методические продукты могут быть адаптированы к условиям конкретных ОУ дополнительного образования.

Практическая значимость инновационных решений в рамках реализации инновационного образовательного проекта

Представление результатов исследования в публикациях, на семинарах и конференциях позволит диссеминировать полученное новое знание в профессиональной педагогической среде. Подготовленные методические материалы расширят представление о создании информационно-коммуникативной среды, способствующей повышению эффективности организационно-методической деятельности, представляют практическую ценность для руководителей образовательных организаций, методистов, педагогов дополнительного образования.

Способы апробации

Апробация всех этапов инновационного проекта является неотъемлемой частью проекта и включена в состав его мероприятий.

TT			
Наименование	Описание		
Апробация мо-	 Организация использования баз данных в СУБД. 		
дели проекта	– Организация использования баз данных с использованием		
	облачных технологий.		
	- Проведение методического, педагогического советов по		
	теме проекта.		
Апробация ре-	 Разработка методических рекомендаций. 		
зультатов про-	 Публикация статей по теме проекта. 		
екта	– Выступления по теме проекта.		

Финансовое обеспечение реализации инновационного образовательного проекта организации-соискателя, тыс. рублей

Источник финансирования реализа-	Планируемые статьи расходов при реали-	
ции инновационного образователь-	зации инновационного образовательного	
ного проекта	проекта	
Внебюджетные средства учрежде-	Общая сумма проекта – 200 тыс. руб.	
ния	(обучение, приобретение ноутбуков)	

Программа реализации инновационного образовательного проекта

Год ре-	Мероприятие про-	Описание требова-	Основные ре-	Ожидаемые резуль-
ализа-	граммы	ний, предъявляе-	зультаты реали-	таты инновационной
ции		мых к работам по	зации мероприя-	деятельности
		реализации меро-	тий программы	
		приятий		

2019	Создание нормативной базы и организационнометодических условий для запуска проекта	Легитимность Своевремен- ность	Пакет нормативно-правовых документов и локальных актов	Создание нормативно-правовых и организационно-методических условий функционирования инновационного проекта
2019	Разработка модели по внедрению и использованию ИКТ в организационнометодической деятельности учреждения	Требуются компетенции по проектированию. Адаптированию под условия и ресурсы учреждения	Рабочий вари- ант проекта по внедрению и использова- нию ИКТ в ор- ганизационно- методической деятельности учреждения	Создание модели по внедрению и использованию ИКТ в организационно-методической деятельности учреждения
2019-2020	Разработка форм для СУБД Access (публикации педагогов, достижения учащихся, достижения, участие в различных мероприятиях педагогов)	Требуются компетенции по созданию форм для СУБД Access	Формы для СУБД Ассеss (публикации педагогов, достижения учащихся, достижения, участие в различных мероприятиях педагогов)	
2019	Приобретение программного обеспечения СУБД Access	Требуются ком- петенции по установке про- граммного обеспечения	Укрепление материально- технической базы ИКТ	-
2019	Обучение методистов по работе в программе Access	Компетент- ность Систематич-	Повышение уровня ИКТ-компетентно-сти методистов	Повышение эф-
2020				

	в работу администрации и методического аппарата	ность. Достаточная мотиващия субъектов инновационной деятельности Наличие материально-технических ресурсов Текущий мониторинг в период внедрения		фективности организационно-методической деятельности учреждения
2019-	Создание базы	Систематич-	Создание базы	Разработка струк-
2022	данных (методи-	ность. Мотиви-	данных для	туры базы дан-
	ческие разра-	рованность.	повышения	ных на основе об-
	ботки, фотогра-		эффективно-	лачных техноло-
	фии с мероприя-		сти организа-	гий
	тий, статьи, пре-		ционно-мето-	
	зентации и др.) на		дической дея-	
	основе облачных		тельности	
2010	технологий	7.0	учреждения	-
2019 -	•	Компетент-	Разрешение	Повышение ком-
2022	сультаций для	ность. Наличие	текущих про-	
	педагогов по ра-			участников про-
	боте с базой дан-	ресурсов.	ных групп	екта
	ных на основе об-			
	лачных техноло- гий			
2020,	Проведение кон-	Компетент-	Создание но-	Повышение ком-
2020,	курса для педаго-	ность экспер-	вой методиче-	петентности
2021,	гов на уровне	тов.	ской продук-	участников про-
2022	учреждения.	100.	ции	екта.
2019-	Создание группы	Актуальность.	Создание	-
2022	педагогических	Систематич-	групп в мес-	
	работников в	ность.	сенджере	
	мессенджере		WhatsApp для	
	WhatsApp и под-		оперативного	
	держка групп		информирова-	

			ния педагоги- ческих работ- ников	
2019	Разработка кон-	Компетент-	Создание кон-	Создание иннова-
	структора «Тех- нологическая	ность.	структора «Технологиче-	ционного про- дукта для допол-
	карта занятия»		ская карта за-	нительного обра-
	P our construction		нятия»	зования
2019-	Проведение кон-	Компетент-	Разрешение	Повышение ком-
2022	сультаций для	ность	текущих про-	петентности
	педагогов по ис-		блем проект-	участников про-
	пользованию		ных групп	екта
	конструктора «Технологиче-			
	ская карта заня-			
	тия»			
2019-	Участие педаго-	Систематич-	Повышение	Создание методи-
2022	гов в профессио-	ность. Доста-	компетентно-	ческого обеспече-
	нальных конкур-	точная мотива-	сти участни-	ния
	сах разного	ция субъектов	ков проекта	
	уровня	инновационной		
		деятельности.		
		Текущий мони-		
		торинг в период		
2019-	Обучение педа-	внедрения Мотивирован-	Повышение	
2019-	гогических ра-	ность. Универ-	компетентно-	
2022	ботников с помо-	сальность.	сти участни-	
	щью МООК		ков проекта	
	(массовые откры-		•	
	тые он-лайн			
	курсы)			
2020	Разработка кри-	Объективность	Создание ин-	Создание органи-
	териев и показа-	Соответствие	струментария	зационно-мето-
	телей уровня	профессиональ-	для проведе-	дических условий
	сформированно-	ным стандар-	ния исследо-	для проведения
	сти профессиональной ИКТ-	там. Универ-	вания	исследования
	пальной илл-			

	компетентности	сальность Простота применения		
2020	Анализ и выбор программных средств для осуществления мониторинга результатов проекта	Объективность	Аналитиче- ский отчет	Предложения по выбору программных средств для осуществления мониторинга результатов проекта
2020-2022	Проведение мо- ниторинговых исследований	Объективность Оперативность. Компетент-ность экспертов.	Определение степени эффективности проекта. Выявление актуального уровня сформированности ИКТ-компетенций педагогических работников	Выявление дефицитов сформированности ИКТ-компетенций и предпосылки для формирования ИКТ-компетенций педагогических работников в соответствии с профессиональными стандартами
2019, 2020,	Проведение методического, пет	Своевремен- ность Наличие	Мотивирование педагоги-	Готовность педа- гогических ра-
2021, 2022	дагогического совета по теме проекта	психолого-пе- дагогических условий	ческих работников учреждения к инновационной деятельности	ботников учре- ждения к иннова- ционной деятель- ности. Корректи- ровка проекта
2019-2022	Корректировка и доработка проекта	Коллегиаль- ность. Компе- тентность экс- пертов	Оптимизация проекта	Корректировка проекта
2022	Разработка мето- дических реко- мендаций по внедрению и ис- пользованию	Компетент- ность	Методические рекомендации по внедрению и использова-	Создание иннова- ционного про- дукта для допол- нительного обра- зования

ИКТ в организа- ционно-методи- ческой деятель- ности учрежде- ния 2022 Оформление ре- зультатов реали- зации инноваци- онного проекта ИКТ в ор- ганизационно- методической деятельности учреждения Оформление продук пакета инфор- тов инновационно-ме- ной деятельности материалов по тодических апробации Мо- материалов по
ческой деятельности учреждения 2022 Оформление результатов реализации инновациононного проекта инробации Мо- материалов по методической деятельности учреждения Своевременное Оформление наличие продуктають тов инновацион ной деятельности подических апробации Мо- материалов по
ности учреждения учреждения 2022 Оформление результатов реализации инноваци- онного проекта материалов по апробации Мо- материалов по деятельности учреждения Иаличие продуктатов инновацион пакета инфортов инновацион ной деятельности тодических апробации Мо- материалов по
ния учреждения 2022 Оформление ре- зультатов реали- зации инноваци- онного проекта материалов по апробации Мо- материалов по тодических апробации Мо- материалов по материалов по
2022 Оформление ре- Своевременное Оформление Наличие продуктатов реали- предоставление пакета инфортов инновацион зации инноваци- участниками мационно-ме- ной деятельности онного проекта материалов по тодических апробации Мо- материалов по
зультатов реали- предоставление пакета инфор- тов инновацион зации инноваци- участниками мационно-меной деятельности онного проекта материалов по апробации Мо- материалов по
зации инноваци- участниками мационно-ме- ной деятельности онного проекта материалов по тодических апробации Мо- материалов по
онного проекта материалов по тодических апробации Мо- материалов по
апробации Мо- материалов по
делей Наличие теме проекта
кадровых, мате-
риально-техни-
ческих и фи-
нансовых ре-
сурсов Научное
руководство
2022 Презентация ре- Объективность, Популяриза- Тиражирование
зультатов реали- доступность ция результа- продуктов инно
зации инноваци- тов инноваци- вационной дея
онного проекта онной деятель- тельности в си
ности в про- стеме профессио
фессиональ- нального образо
ном сообще- вания
стве

Возможные риски при реализации проекта

Наименование риска	Описание путей решения
Длительная адаптация со-	Разработка / корректировка нормативной базы, ре-
трудников к процессам,	гламентирующей обязанности. Мотивация сотруд-
низкая мотивация	ников через рейтинговую систему. Система мате-
	риального и морального стимулирования, проведе-
	ние мотивирующих семинаров, тренингов
Невысокий уровень инфор-	Организация консультативной поддержки, взаи-
мационной культуры педа-	мообучение
гогических работников	
Недостаточная техниче-	Приобретение современного оборудования и необ-
ская оснащенность	ходимого лицензионного программного обеспече-
	ния.

Сбои в работе информаци-	Сохранение информации на нескольких электрон-
онных систем	ных носителях, систематический мониторинг и
	техническая поддержка
Появление новых техниче-	Непрерывное педагогическое образование
ских, цифровых, программ-	
ных продуктов, требующих	
углубления, расширения	
ИКТ-компетенций	

Заключение

В результате реализации проекта будет создана модель эффективного учреждения (совершенствование управления образовательным процессом, самообразования педагогических работников), разработан и внедрен современный и эффективный инструментарий для организационно-методической деятельности учреждения с использованием информативно-коммуникативных технологий.

ПОЗНАВАТЬ! СОЗИДАТЬ! СОТРУДНИЧАТЬ!

Сборник материалов по итогам работы Школы методистов УДО

Под редакцией Э.Ф.Тахавиевой

Тираж 100 экз.

Отпечатано в информационно-методическом отделе Управления образования ИКМО г.Казани 420111, г.Казань, ул.Б.Красная, 1, тел.292-26-12