

Департамент образования мэрии города Новосибирска  
Городское методическое объединение работников  
муниципальных организаций

# Технология мастерства

сборник методических рекомендаций





Департамент образования мэрии города Новосибирска  
Городское методическое объединение работников  
муниципальных организаций

# **Технология мастерства**

сборник методических рекомендаций

Новосибирск 2020

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

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

#### **Редакционная коллегия**

*Вальщикова М.В*

руководитель ГМО, методист МБУДО ЦВР «Галактика»

*Шевелёва Н.В*

куратор ГМО, методист МАУДО ДТД УМ «Юниор»

*Лисецкая Д.А*

член ГМО, методист МБУДО ЦРТДиЮ «Заельцовский»

---

---

## СОДЕРЖАНИЕ

### МЕТОДИЧЕСКИЙ КЕЙС

<b>Подготовка Августовского педагогического совета в учреждении дополнительного образования</b> <i>Андрянова О.Н.</i> .....	7
<b>Индивидуальный маршрут развития профессиональной компетентности</b> <i>М. В. Вальщикова, А. Г. Маньянова</i> .....	10
<b>Система аттестации как механизм отслеживания результатов выполнения дополнительной общеобразовательной программы</b> <i>Усольцева Е. Е.</i> .....	13
<b>Методическое сопровождение разработки и подачи документов социально-значимых проектов на конкурсы СО НКО</b> <i>Бессонова Е. С.</i> .....	16
<b>Интерактивные формы и методы работы с педагогическим коллективом</b> <i>Лисецкая Д. А.</i> .....	20
<b>Комплексная профориентационная работа в учреждении дополнительного образования</b> <i>Осинцева Г. С.</i> .....	23
<b>Публикации педагогов в интернет пространстве</b> <i>Макарова Ю. С.</i> .....	26
<b>Организация исследований по выявлению профессиональных компетенций</b> <i>Катаева Л. В.</i> .....	28
<b>Методический совет - форма повышения профессионализма</b> <i>Хламова А. М.</i> .....	32
<b>Планирование работы методиста по организации лагеря дневного пребывания на базе УДО</b> <i>Иванова Н. А.</i> .....	34
<b>Конкурс «На пути педагогического мастерства в учреждении дополнительного образования». Опыт организации и проведения</b> <i>Аганичева И. Б.</i> .....	37

---

---

**Единая методическая тема учреждения как условие роста профессионального мастерства педагогов и качества образовательной деятельности учреждения**

*Ефремова В.Л.*,....., 40

**Итоговый педагогический совет «Восхождение к педагогическому Олимпу»**

*Кривова Е. Б.*,....., 43

**Карьерный рост как инструмент профессионального развития педагога**

*Ступникова М.А., Ведерникова С.А.*,....., 44

## **ШАГИ В ПРОФЕССИЮ**

**Проект «Школа молодого педагога»**

*Андрянова О.Н., Брагина К.А.*,....., 48

**Методическая работа в Центре внешкольной работы «Галактика»**

*Вальщикова М.В.*,....., 50

**Шаги в профессию**

*Бессонова Е.С.*,....., 51

**Первые шаги в профессию**

*Осинцева Г.С.*,....., 52

**Школа молодого педагога «Шаг в профессию»**

*Лесовская Н.Г.*,....., 53

**«Демо-занятия» - как форма работы с начинающими педагогами**

*Хламова А.М.*,....., 54

**Наш банк идей**

*Аганичева И. Б.*,....., 55

**Работа с молодыми педагогами**

*Ефремова В.Л.*,....., 56

**Школа профессионального роста**

*Кривова Е. Б.*,....., 56

**Спецкурс «Вектор успеха»**

*Лисецкая Д.А.*,....., 57

**Мероприятия по развитию кадрового резерва в учреждении дополнительного образования**

*Ступникова М.А.*,....., 59

---

---

## МЕТОДИЧЕСКИЙ КЕЙС

Раздел «Методический кейс» содержит рекомендации методистам УДО по организации работы с педагогами дополнительного образования в рамках повышения их профессиональной компетенции.



### Подготовка Августовского педагогического совета в учреждении дополнительного образования

*Андрянова О.Н.,  
методист МБУДО ЦДО «Алые паруса»*

Педагогический совет - это постоянно действующий коллегиальный орган управления образовательной организацией. Педагогический совет, как форма, предназначен для совместного обсуждения педагогическим коллективом текущего положения дел, определения направлений развития организации и управления данным процессом. В течение учебного года обычно проводится около четырех педагогических советов. Первый педагогический совет – августовский. Обычно он посвящен обзору прошедшего периода и утверждению стратегии развития учреждения на учебный год. Необходимо заранее предупредить педагогический коллектив о дате, месте и формате проведения педагогического совета.

#### **Разработка педагогического совета состоит из следующих последовательных шагов.**

1. Создание творческой группы для разработки плана организации и проведения установочного совета.
2. Определение темы и разработка повестки.
3. Издание приказа о подготовке и проведении педсовета.
4. Подготовка текстов выступлений.
5. Организация обсуждения докладов и голосование о принятии решений по основным темам педагогического совета.
6. Фиксирование хода педагогического совета и решения педагогического коллектива совета в протоколе.

#### **Каким образом происходит выбор темы августовского педсовета и тем педагогических советов на учебный год?**

Обычно темы педсоветов утверждаются Письмом Министерства

---

---

просвещения в начале лета и предлагаются на обсуждение в образовательных организациях.

Так на 2019-2020 учебный год федеральный орган предложил четыре темы: Достижение стратегических целей национального проекта «Образование»: задачи, механизмы и направления изменений системы образования. Стратегические цели и актуальные задачи обновления содержания и повышение качества образования. Система профориентации, предпрофессиональной подготовки и профессионального образования - ключевой ресурс развития экономики и социальной сферы региона. Система поддержки детей с особыми образовательными потребностями: достижения и перспективы развития. На установочном педагогическом совете необходимо представить информацию по данным направлениям и запланировать более детальное обсуждение тем на следующих педагогических советах.

Осуществляем ознакомление педагогического коллектива с изменениями в работе и показываем, как они отражены в учебном плане. Организуем обсуждение стратегии развития учреждения на учебный год, представляем новых педагогических сотрудников.

В повестку августовского педсовета необходимо включить ознакомление педагогов с последними изменениями в законодательстве об образовании, с обязательными разъяснениями, каким образом правки в федеральных и региональных актах изменят деятельность организации, какие изменения произойдут в локальных актах учреждения, что изменится в деятельности педагогических сотрудников, администрации. Также представляем план разработки и корректировки локальных актов. При необходимости внесения изменений в образовательную программу учреждения все правки обсуждаются и принимаются на установочном педагогическом совете. Для этого необходимо заранее организовать ознакомление педагогического коллектива с планируемыми правками. Также необходимо проанализировать результаты деятельности учреждения, учащихся и педагогического коллектива за предыдущий учебный год. Данный шаг поможет совместно педагогами построить работу в этом учебном году, направленную на улучшение процесса обучения и повышение его результативности.

---

---

Оценить качество и степень выполнения задач, поставленных на прошлогоднем августовском педсовете.

Представляем педагогическому коллективу для обсуждения и утверждения задачи на учебный год, 2019-2020, учебный год и определяем каким образом они будут решаться, знакомим с перечнем мероприятий, утверждаем график текущих педагогических советов, которые будут проводиться в течение года. Будущие педсоветы, которые утверждаются на первом заседании в августе, соответствуют отобранным задачам развития на учебный год, «отражая» динамику реализации стратегии, заданной на августовском педсовете.

Обсуждение годовых задач можно организовать в формате круглого стола, конференции или деловой игры, а также создать проблемную ситуацию или озвучить мнение двух сторон.

Закончить педагогический совет необходимо предполагаемыми решениями и голосованием за них педагогических сотрудников. Ход педагогического совета и решения педагогического коллектива фиксируем в протоколе.

Необходимо помнить о том, что это первый педагогический совет в учебном году, и он будет отражать настроение всего предстоящего учебного года. Поэтому необходимо творчески подойти к организации и проведению установочного педагогического совета.

#### **Алгоритм подготовки и проведения установочного педагогического совета**

1. Определение целей и задач педагогического совета.
2. Формирование творческой группы по подготовке и проведению педагогического совета.
3. Подготовка первичного материала силами творческой группы, определение формы проведения педагогического совета.
4. Составление плана подготовки и проведения педсовета.
5. Подготовка материала выступлений и сценария педагогического совета.
6. Ознакомление педагогов с проектами предложений развития учреждения и изменений в локальной документации.
7. Подготовка вопросов для обсуждения на педсовете.
8. Подготовка проекта решения педсовета.
9. Подготовка зала и оборудования для проведения педсовета.

- 
- 
10. Проведение педагогического совета.
  11. Оформление протокола педагогического совета.
  12. Анализ работы педсовета.
  13. Формирование дальнейших целей и задач, требующих решения.



### **Индивидуальный маршрут развития профессиональной компетентности**

*М. В. Вальщикова, А. Г. Маньянова,  
методисты МБУДО ЦВР «Галактика»*

Понятие «индивидуальный образовательный маршрут», «индивидуальная образовательная траектория» 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 МО 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.

Сегодня к педагогическим работникам предъявляются очень серьёзные 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 узко профессиональном плане. 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 социо-культурного пространства (учреждение, район, город, регион и далее), свои профессиональные и личностные предпочтения и возможности.

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.

Научно-методической службой Центра внешкольной работы «Галактика» в помощь педагогическим работникам в 2014 году был разработан 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:** образовательная (рабочая) программа, методические материалы, статьи и публикации, Школа профессионального роста, педагогические советы, методические объединения, семинары, открытые занятия, мастер-классы, творческие группы, участие в фестивале-конкурсе педагогического мастерства «Звёздные россыпи», проектная деятельность и самообразование.

- **внешнее направление деятельности:** образование, профессиональная переподготовка, Повышение квалификации, конференции, семинары, мастер-классы, участие в конкурсах, публикации, проекты.

## Модель развития профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников МБУДО ЦВР «Галактика»



Каждое педагогическое событие на любом уровне подразумевает несколько форматов: участие, организация, проведение, посещение, авторство, соавторство и т.д. Все педагогические события фиксируются максимально четко с указанием сроков, уровней, тематики и другой детальной информации. Электронный формат позволяет в течение года вносить необходимые изменения и дополнения. Таким образом, к концу учебного года педагог имеет в своем распоряжении готовый фактический материал о своей профессиональной деятельности. На этой основе можно проводить системный анализ, намечать перспективные направления и формы собственного профессионального и личностного развития. 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 четко простроить перспективы собственного профессионального роста, как на ближайшую перспективу, так и на будущее.

---

---

В 2016 году были разработаны Индивидуальные маршруты развития профессиональной компетентности педагога-организатора, методиста, заведующего структурного подразделения, заместителя директора по УВР, директора. Все эти документы в полном объеме представлены на странице научно-методической службы официального сайта МБУДО ЦВР «Галактика». <https://galaktikansk.edusite.ru/p40aa1.html>

Использование такого рода новых технологий, форм и методов работы позволяет, с одной стороны, повысить эффективность научно-методического сопровождения образовательной деятельности, а с другой - обеспечить развитие профессиональной компетентности специалистов, следуя тенденциям развития современного образования.



### **Система аттестации как механизм отслеживания результатов выполнения дополнительной общеобразовательной программы**

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

Вопрос оценки результативности дополнительного образования требует индивидуального подхода, как с точки зрения каждого педагога по отношению к учащимся, так и со стороны администрации относительно оценки деятельности педагогов. В ДДТ им. В.Дубинина аттестационные мероприятия проводятся на основании разработанного в нашем учреждении Положения об аттестации. В соответствии с Положением аттестация проводится 2 раза в год: в конце первого полугодия и в конце учебного года во всех творческих объединениях, кроме Центра развития дошкольников «Тимошка», в котором она проходит один раз в конце учебного года. Освобождены от аттестации дети дошкольного возраста 3-4 лет и учащиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, занимающиеся в студии «Семицветик».

Аттестационные мероприятия начинаются с подготовки «Графика итоговых занятий», в котором для каждого творческого объединения указываются дата, время, место проведения и форма занятия. График размещается на сайте Дома творчества, так как на итоговых занятиях присутствуют родители

---

---

учащихся, педагоги, представители администрации, Попечительского совета и Совета учреждения, учащиеся из других творческих объединений.

Основным принципом проведения аттестационных мероприятий является индивидуальный подход к каждому ребенку, что зафиксировано в Положении об аттестации. Для осуществления такого подхода в начале обучения в творческом объединении в отношении каждого учащегося проводится вводная диагностика. Одарённость детей в различных направлениях творческой деятельности различается значительно. Соответственно и результат обучения каждого учащегося будет различен. При аттестации учитывается именно динамика развития ребенка в период обучения по образовательной программе, а не степень его одарённости.

*Для проведения аттестации педагог готовит пакет документов, включающий в себя:*

- критерии выполнения общеобразовательной программы с указанием диагностических методов и приемов;
- диагностический инструментарий: творческие задания, вопросы, положения, бланки наблюдений и т.д.;
- рабочие материалы по результатам диагностики: заполненные таблицы, оценочные листы, экзаменационные ведомости, бланки наблюдений и т.д.

По результатам аттестации педагоги заполняют разработанную в учреждении форму Ведомости по аттестации, в которой фиксируются результаты каждого учащегося.

*Результат аттестации фиксируется в соответствии с выработанной в учреждении единой шкалой оценки результатов по четырем уровням:*

- **Минимальный** – программа освоена не в полном объеме;
- **Базовый** – учащийся справился с программой полностью;
- **Повышенный** – учащийся справился с программой полностью и результативно проявлял инициативу в дополнительной творческой деятельности;
- **Творческий** – учащийся проявляет устойчивое стремление к более глубокому самостоятельному познанию предмета.

Несмотря на принятую в учреждении Единую шкалу оценки результатов принцип индивидуального подхода относится и к деятельности самих педагогов.

Критерии	Уровни обученности				
	М и н и - мальный	Базовый	Повышен- ный	Творче- ский	Методы и приемы диа- гностики

Но каждый педагог в праве использовать собственную удобную для себя систему оценки. Например, педагог сольфеджио, ранее работавший в Музыкальной школе, считает для себя наиболее удобной бальную систему оценки, где в качестве критериев выступают определённые темы и разделы программы: Тема «Сольфеджирование, интонационные упражнения, слуховой анализ».

**Оценка 5 (творческий)** - чистое интонирование, хороший темп ответа, правильное дирижирование, демонстрация основных теоретических знаний.

**Оценка 4 (повышенный)** - недочеты в отдельных видах работы: небольшие погрешности в интонировании, нарушения в темпе ответа, ошибки в дирижировании, ошибки в теоретических знаниях.

**Оценка 3 (базовый)** - ошибки, плохое владение интонацией, замедленный темп ответа, грубые ошибки в теоретических знаниях.

**Оценка 2 (минимальный)** - грубые ошибки, не владение интонацией, медленный темп ответа, отсутствие теоретических знаний.

Некоторые педагоги разрабатывают свою, отличную от рекомендованной, систему оценки. Например, педагог Фотошколы, имеющий огромный опыт работы, пользуется собственной системой оценки, которая, в конечном итоге, легко приводится в соответствие с принятой системой.

Результаты выполнения программы оцениваются по каждому критерию по трёхбалльной системе 0, 1, 2.

Уровень освоения программного материала определяется по общему количеству баллов:

- Минимальный – 0-9;
- Базовый – 10-16;
- Повышенный – 17-20;
- Творческий – 21-24.

---

---

Таким образом, какую бы систему оценки не выбрал педагог, объединяет все системы выход на результат по единой шкале, что позволяет составлять ведомости по аттестации в единой форме, в которой фиксируются результаты обучения каждого учащегося.

По окончании аттестационных мероприятий начальники структурных подразделений и представители администрации предоставляют отзывы о занятиях. Педагоги предоставляют в учебную часть папки с упомянутым выше пакетом документов. На основании ведомостей педагогов составляется Сводная ведомость, из которой видна общая картина освоения общеобразовательных программ по учреждению. По окончании каждой аттестации составляется Справка, в которой анализируются общие результаты и выявленные тенденции, отмечаются успехи, фиксируются недостатки и причины их возникновения, даются рекомендации по дальнейшему усовершенствованию образовательного процесса.



### **Методическое сопровождение разработки и подачи документов социально-значимых проектов на конкурсы СО НКО**

*Бессонова Е.С.,  
методист*

*МБУДО ДДТ им. А.И. Ефремова*

Социальный проект – это процесс, который направлен на изменения или решения устаревших форм жизни общества. Как правило, такой проект имеет временные рамки создания и реализации. Для финансирования проекта можно изыскивать различные возможности, в том числе гранты и субсидии, частного и государственного характера. Ведь поддержать интересный социальный проект или волонтерскую инициативу сегодня готовы бизнес и общественные организации. Не секрет, что у большинства образовательных учреждений есть благотворительный фонд или фонд целевого капитала для поддержки образовательного учреждения посредством привлечения средств внебюджетного финансирования. Муниципальная организация в конкурсе принимать участия не имеет права, для таких учреждений существуют другие мероприятия.

---

---

В настоящее время для НКО есть много возможностей для воплощения своих идей и проектов, получения дополнительного финансирования/поддержки из регионального или местного бюджета. Самый масштабный по финансированию это Фонд президентских грантов (*www.президентскиегранты.рф*). На территории Новосибирска ежегодно проходит конкурс социально-значимых проектов для предоставления грантов в форме субсидий в сфере поддержки общественных инициатив (*www.grant.novo-sibirsk.ru*). Остановимся подробнее на конкурсе Министерства региональной политики Новосибирской области (*www.nko.nso.ru*). Некоммерческий фонд поддержки нашего учреждения ежегодно получает поддержку социально значимых проектов различной направленности.

*Для региональных и муниципальных конкурсов приоритетными являются следующие направления:*

- 1. Научно-технические**, включающие в себя разработку технологий в сфере действия социального проекта;
- 2. Образовательные**, как правило, представляют собой проведение лекционных мероприятий, разработку методов, различных пособий, развивающих игр и дидактических материалов;
- 3. Защитно-правовые**, включающие в себя организацию мероприятий для людей, попавших в сложные жизненные ситуации, а также помощь и защита животных;
- 4. Воспитательные**, способствующие всестороннему и гармоничному развитию личности человека;
- 5. Благотворительные**, осуществляющие поддержку людей, находящихся за чертой бедности, а также защиту животных;
- 6. Культурные**, целью которых является сохранение существующих культурных традиций и разнообразных направлений искусства.

Приступая к работе над написанием проекта по получении гранта/субсидии, в первую очередь следует узнать, имеется ли задолженность у организации перед бюджетом. Имея задолженность, организация не имеет права принимать участие в конкурсе. Второй важный момент – допустимый охват аудитории будущего проекта по уставу организации.

Важно тщательно ознакомиться с документацией на сайте организатора конкурса. В методических рекомендациях всегда подробно описано все до малейших подробностей. Для упроще-

---

---

ния процесса для директора необходимо составить перечень необходимых документов. Его можно оформить в виде чек-листа:

Устав организации	+/-
Свидетельство о постановке на налоговый учет	+/-
Свидетельство из реестра ЕГРЮЛ	+/-
Выписка из ЕГРЮЛ на текущую дату	+/-
Справка с банка о реквизитах организации	+/-

Электронный документооборот существенно упростил сбор сопроводительных документов. Выписку из ЕГРЮЛ и Справку об отсутствии задолженности перед бюджетом по своим каналам чаще всего запрашивают ссудодатели(грантодатели). Если нет, то следует побеспокоиться об этом заранее, т.к. она делается 10 дней. Подать всю необходимую документацию необходимо до даты указанной в условиях участия конкурса. Заявка заполняется на сайте организации или на портале Госуслуг. К проекту прилагается подробная смета. В наименовании статьи расходов следует использовать в каждом пункте «приобретение» - покупка, и «использование» - аренда. При составлении сметы, прилагается обоснование: счета, скриншоты с сайта, коммерческие предложения.

### **Специфика создания и реализации социально-значимого проекта.**

*Основополагающими требованиями для разработки социального проекта являются:*

- Новизна в решении проблематики.
- Использование методов анкетирования и опроса (важность общественного мнения).
- Официально-деловой стиль оформления с прописанными в проекте целями, задачами, гипотезами и методами реализации.
- В проекте провести аналогию с подобными реализованными проектами, доказавшими свою ценность.

---

---

Первое и самое важное – это идея. Летом 2017 года работниками ДДТ им. А. И. Ефремова в рамках проекта «Летний кинотеатр» были проведены три мероприятия для организации семейного отдыха, ярким событием которых стало показ уличного кино. Наш успешный опыт был замечен общественностью и был опубликован на официальном сайте города Новосибирска. В августе этого же года, было принято решение о модернизации парка, о написании проекта по возрождению культурных традиций уличного парка ДК им. А. И. Ефремова, как исторического места семейного отдыха Левобережья «Парк творческого развития «СемейКино». В октябре 2017 года проект получил поддержку Министерства региональной политики Новосибирской области на сумму 600 тысяч рублей. Летом 2018 года он был успешно реализован.

По итогам конкурса, если проект выиграл, деньги перечисляются в указанную некоммерческую организацию, которая участвует в реализации проекта и начинается самый важный и ответственный этап – реализация проекта. На этапе покупки/заключение договоров аренды обязательно наличие подтверждающих документов.

Очень важно четко придерживаться сметы и календарного плана проекта, суммы на покупку или оплату услуг должны быть «копейка в копейку». Превысить бюджет вы можете, оказав со финансирование проекту. Не потратить государственные деньги или пустить на покупку/оплату другой статьи расходов категорически нельзя. Если такая ситуация происходит – надо заключать дополнительное соглашение. По всем расходам по проекту составляется финансовая отчетность.

По итогам реализации проекта составляются два отчета: по итогам реализации и финансовый.

Таким образом, методическое сопровождение социально значимых проектов в нашем учреждении начинается с идеи и заканчивается отчетом по итогам их реализации.

Потребность в педагоге нового типа предполагает изменение подходов к управлению его профессиональным и творческим ростом. Перед руководителями зачастую стоит вопрос – как сделать так, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм методических объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала? Одной из форм активизации творческой деятельности педагогов являются интерактивные методы работы, основанные на активном взаимодействии всех участников образовательного процесса, в ходе которого формируются навыки совместной деятельности.

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

---

---

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Внедрение интерактивных форм и методов работы с педагогами в ЦРТДиЮ «Заельцовский» является одним из важных направлений в повышении и совершенствовании их профессиональной компетентности.

Образовательный процесс, опирающийся на использование интерактивных методов, организуется с учетом включенности в процесс познания всех его участников. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная деятельность, осуществляется работа с различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучающихся, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи.

Практически всегда интерактивные формы работы с педагогами и сам интерактив не носит индивидуального характера. Он является логическим продолжением или завершением занятия, семинара, педагогического совета, стажерской площадки и т.д. Исходя из этого, временные рамки интерактива должны быть ограничены 30-40 минутами. Этого времени вполне достаточно для того, что бы его участники смогли понять не только теоретическую часть, но и на практике попробовать многие упражнения или занятия.

### Что необходимо учесть при планировании интерактива?

<b>Группа (участники)</b> -количество; -гендерный и возрастной состав; -добровольность участия.	<b>Ведущий</b> -знание аудитории и кол-лектива; -подробная информация об интерактиве.	<b>Помещение (площадка)</b> -размер; -мебель; -стены; -техническое оснащение.	<b>Цель</b> -для чего проводится?; -насколько необходим конкрет-ной аудитории.
--	---	---	--

---

---

## Техника презентации интерактива

### 1 этап:

- создайте мотивацию;
- расскажите о том, что ожидает участников;
- узнайте о том, что ждут участники и каков уровень их подготовки и знаний;
- объясните на достижение, каких практических результатов направлен ваш интерактив.

### 2 этап:

- держите во внимание каждого участника;
- постарайтесь оценить общую ситуацию в педагогическом коллективе для принятия дальнейших действий;
- если есть необходимость, поменяйте вектор движения интерактива;
- планируйте вопросы, замечания и положительную оценку для участников.

### 3 этап:

- обобщите содержание интерактива;
- отметьте основные идеи;
- сделайте привязку к будущему;
- ответьте на вопросы участников.

### *Пример интерактива «Облако мыслей»*

**Цель:** сбор максимального количества идей в процессе коллективного генерирования, освобождение от инерции мышления, преодоление привычного хода мысли в решении творческой задачи.

#### **Задачи:**

- познакомить участников с формой «мозговой штурм»;
- способствовать получению полезной информации;

**Оборудование:** доска, на которой закреплено «облако мыслей»

- белый ватман с обозначенными темами для заполнения содержанием, столы, стулья, маркеры.

#### **Описание.**

Ведущий разбивает участников на 3-4- микрогруппы, которые работают за столами.

На стенде обозначается большое белое облако из различных составляющих, согласно заданной теме (количество деталей

---

---

определяется заранее по задумке ведущего). Каждое отдельное облако (входящее в состав большого), имеет свою подтему. Каждой группе педагогов выдается одно облако с определенной темой, над которой команда размышляет, дискутирует и на котором фиксирует на нем свои мысли. После того, как каждое облако заполнено, его возвращают на стенд, образуя первоначальную картинку Большого облака.

Каждая группа делегирует представителя для презентации своего облака и озвучивает все идеи, которые могут корректироваться с учетом замечаний и пожеланий других коллег.



### **Комплексная профориентационная работа в учреждении дополнительного образования**

*Осинцева Г.С.,  
методист*

*МБУДО ДДТ «Кировский»*

В концепции развития дополнительного образования до 2020 года говорится, что на современном этапе содержание дополнительных образовательных программ во многом ориентировано на создание необходимых условий для личностного развития учащихся, позитивной социализации и профессионального самоопределения. Акцент делается на поиске инновационных приемов и форм профориентационной работы с детьми, на мероприятиях, способствующих профессиональному самоопределению.

В ДДТ «Кировский» выстраивается комплексная профориентационная работа, направленная на формирование у обучающихся компетенций, связанных с процессом выбора будущей профессии и деятельности на основе имеющихся способностей, приобретённых в системе дополнительного образования. Работа в данном направлении ведется через учебно-воспитательный процесс в рамках занятий, предусмотренных программами объединений и реализацию комплекса внеучебных мероприятий с обучающимися. На всех этапах профориентационной работы с обучающимися осуществляется в тесном сотрудничестве методистов, педагогов ДДТ «Кировский» с родителями (законными представителями), а также с учреждениями-партнерами.

---

---

Образовательное пространство в объединениях ДДТ организовано таким образом, чтобы каждый ребенок смог продемонстрировать свои способности, а педагог - выявить интересы и сильные стороны обучающегося.

*Особенностью профориентационной работы в ДДТ «Кировский» является то, что она ведется по трем модулям: «Работа с педагогами», «Работа с обучающимися», «Работа с родителями».*

**Модуль «Работа с педагогами»** дает педагогам общие сведения о профессиях, способах развития компетенций, условиях выбора профессионального пути через введение в образовательную программу дополнительных разделов и тем.

Педагог дополнительного образования является специалистом, который занимается развитием у обучающихся разнообразных творческих и личностных компетенций. Исходя из этого, можно сделать вывод, что каждый педагог дополнительного образования, пусть и бессистемно, работает в направлении профориентации своих обучающихся.

Основная идея данного модуля связана с тем, что для успешной, систематической профориентационной работы педагогу необходимо овладеть теоретической, практической базой и понятийным аппаратом в данной предметной области. Для этого применяется комплекс обучающих семинаров, практикумов и встреч.

Функция педагога нашего учреждения в данном направлении – не тестировать ребенка, а показать обучающемуся, какие профессии связаны с их видом деятельности, какой у них потенциал, какие требования предъявляются к тому, кто хочет ими овладеть. Популяризируя профессии – педагог дополнительного образования информирует и расширяет кругозор обучающихся о перспективе применения навыков.

**Второй модуль «Работа с обучающимися»** направлен на изучение компетенций, связанных с выбранным направлением творчества, формирование образа «Я», диагностику личностных особенностей, соотнесение индивидуальных качеств с требованиями выбранной профессии.

Одним из самых важных аспектов становления личности ребенка и его взросления является процесс профессионального самоопределения.

---

---

Заинтересованность ДДТ в обоснованном выборе профессии его выпускниками аргументирована: в процессе обучения формируются навыки и компетенции, позволяющие быть востребованными на рынке труда. Таким образом, учреждение дополнительного образования не только создает условия для воспитания и развития личностных качеств ребенка, но и обеспечивает реализацию государственной поддержки подготовки кадров в различных сферах. Это будет возможно при условии наличия отлаженного механизма профориентационной работы, который бы функционировал с момента зачисления обучающегося в учреждение и сопровождал его до выпуска и момента профессионального самоопределения.

**Третий модуль «Работа с родителями»** направлен на взаимодействие с родителями обучающихся, знакомит их с сегодняшним многообразием учебных заведений, рынком труда и его требованиями, предъявляемыми к будущему выпускнику школы и профессионального учебного заведения. Данный модуль должен подготовить родителей прийти на помощь своему ребенку в постановке цели и построения профессионального плана, в поисках информации о предстоящем обучении и трудоустройстве.

Важное место в данном направлении отведено педагогическому просвещению и консультированию родителей обучающихся по вопросам будущего профессионального самоопределения их детей. В начале работы необходимо сначала заинтересовать родителей, сделать их компаньонами в создании условий для самоопределения подрастающего поколения, ведь только заинтересованный человек может помочь и поддержать инициативу, а когда это становится очередной повинностью, информация о ценности и важности будет искажена.

**Профориентационная работа по трем модулям дает:**

- мотивацию обучающихся к личностному развитию, расширению кругозора в многообразии профессий. Дети получают набор универсальных компетенций и навыков, способствующих эффективности в профессиональной деятельности;
- наличие у педагогов мотивации на участие в профориентационной работе и повышение их профессионального мастерства через систему тематических семинаров, встреч, обобщение полученной информации;

---

---

- обеспечение условий для повышения социальной, коммуникативной и педагогической компетентности родителей, а также для расширения участия семьи в воспитательной работе и профориентационной деятельности учреждения.



## Публикации педагогов в интернет пространстве

*Макарова Ю. С.,  
методист  
МБУ ДО «ЦДО «Лад»*

Главной целью методической работы является – непрерывное совершенствование квалификации педагога, содействие повышению его эрудиции и компетентности в области методики преподавания.

Развитие профессионализма реализуется через следующие формы работы:

1. Повышение профессионального и культурного уровня педагога.
2. Стимулирование его служебной и общественной активности.
3. Обновление и совершенствование знаний в области педагогики.
4. Совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов новаторов и творческих работ педагогов.
5. Приобщение педагогов к исследовательской деятельности на основе доступных и понятных ему методик.

**В соответствии с этими формами работы  
можно определить основные подходы к развитию  
профессионализма педагога:**

**Первый подход.** Непрерывное научно-методическое сопровождение развития профессионализма с учетом педагогического стажа, уровня профессионализма и индивидуальных запросов личности педагога.

**Второй подход.** Развитие профессионализма посредством курсов повышения квалификации с получением документа государственного образца.

В этой связи особенно востребованными становятся разнообразные по содержанию и организационным формам курсы повышения квалификации.

---

---

В Первомайском районе сложились определенные традиции социального партнерства для расширения образовательного пространства, внедрения в образовательный процесс современных средств и методов обучения, с различными учреждениями и организациями, такими как:

- Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования.
- Районный отдел образования и районная методическая служба ГЦРО.
- Дворец творчества детей и учащейся молодежи «Юниор».
- Городской комплексный центр по организации каникулярного отдыха детей школьного возраста «Форус».

В настоящее время современный педагог должен хорошо ориентироваться в нарастающем потоке информации и уметь правильно отбирать из неё необходимое для воспитания и обучения обучающихся.

У некоторых педагогов имеются личные сайты. Сейчас, с точки зрения технологии, жизнь становится все проще - уже не надо разбираться с языком HTML, можно использовать различные конструкторы, которых становится все больше. Все большее внимание уделяется дистанционному обучению и самостоятельной работе обучающихся, т.е. сайты весьма востребованы и тратить время на их создание и сопровождение придется.

Становление и развитие рекламной и информационно-издательской службы Центра является необходимым условием эффективной образовательной деятельности, способствующей совершенствованию педагогического творчества и развитию творческих способностей детей и подростков.

В своей работе педагоги получают информацию не только из традиционных учебных материалов, но и из средств массовой информации. В этом случае информационным источником является сеть Интернет. Статьи и выступления наших педагогов можно найти на страницах сайта нашего учреждения «ЦДО «Лад», «Информационного бюллетеня», «Педагогического обозрения» ГЦРО, на страницах электронной газеты «Интерактивное образование», сайт Всероссийского сообщества учителей «Урок РФ», сайт «инфо. урок», дистанционные формы обучения и др. форм «информального образования», которые предполагают расширение функций методической службы,

---

---

связанных с выбором содержания и планирования. Педагоги активно взаимодействуют с социальной средой и через конкретные творческие объединения осуществляют социально-педагогическую деятельность. Самая яркая, эффективная форма в этом отношении – это участие в различных конкурсах, фестивалях, соревнованиях. Страницы в контакте позволяют видеть информацию о мероприятиях, участиях и результатах – как родителям, так и обучающимся, это интересно, продуктивно и информационно работает в ногу со временем.

Методическая работа является важнейшим средством повышения педагогического мастерства педагогов, она связывает в единое целое всю систему работы Центра «Лад». Ее роль значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые технологии, методики, приемы и формы обучения и воспитания обучающихся.



### **Организация исследований по выявлению профессиональных компетенций**

*Катаева Л.В.,  
методист*

*МБУДО ДТ «Октябрьский»*

В настоящее время в условиях развития экономики, в которой основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, в России идет становление новой системы образования. Востребованными становятся такие качества личности педагога, как мобильность, решительность, способность усваивать и применять знания в незнакомых ситуациях, способность выстраивать коммуникацию с другими людьми, способность человека действовать в конкретной жизненной ситуации.

Особенно важной становится проблема отбора и изучения универсальных компетентностей и обновления содержания образования.

Для организации исследования диагностики отдельных профессиональных компетенций педагогов, требуется разработка инструментов (*контрольно-измерительных материалов*) в течении нескольких этапов:

- 
- 
1. Выявление профессиональных затруднений педагогов, определение компетенций, которые коррелируют с выявленными затруднениями;
  2. Выбор инструментов диагностики;
  3. Формирование фонда оценочных средств.

Вопросы мониторинга профессиональных компетенций педагогов являются объектом изучения исследователей: российских и зарубежных. Утверждение профессионального стандарта педагога поставило новые задачи по формированию системы диагностики профессиональных компетенций педагогов в связи с включением трудовых функций и действий, знаний и умений, которые должны быть трансформированы в перечень компетенций и появлением новых трудовых действий в деятельности педагога.

В одних исследованиях предлагается систематизация, классификация профессиональных компетенций педагогов. Но, так как квалификация педагогов строится на компетентностном подходе, то в связи с этим необходимо трансформировать предложенные в профессиональном стандарте педагога трудовые действия, умения и знания в некоторую систему компетенций.

Изучение литературных источников позволяет выявить подходы к определению тех компетенций, которыми должен обладать педагог. Одни авторы предлагают классификацию систематизации профессиональных компетенций педагогов, опираясь на труды ученых в области деятельностного, системного, личностно-ориентированного подходов.

Так, М. Е. Иньков предложил авторскую модель диагностики профессионально-педагогических компетенций педагога, представляющую собой интегративную систему, в которой набор профессиональных компетенций (специальные и профессиональные, методические, социально-психологические, дифференциально-психологические, аутопсихологические) рассматриваются во взаимосвязи с компонентами: информационно-деятельностным, операционально-деятельностным, аналитико-деятельностным.

Другая группа исследователей А. А. Майер, Л. Г. Богославец выделяют такие элементы профессионализма педагога как : мотивационный, теоретический, результативный и технологический.

---

---

Они предложили шкалу, позволяющую определить оптимальный (высокий), допустимый, критический и недопустимый уровни готовности педагога к профессиональной деятельности. Разработанная под руководством В. Д. Шадрикова методика оценки уровня квалификации педагогических работников опирается на системно-деятельностный подход.

*Авторы выделяют шесть базовых компетенций педагога:*

- 1) личностные качества;
- 2) постановка целей и задач педагогической деятельности;
- 3) мотивирование учащихся на осуществление учебной (воспитательной) деятельности;
- 4) обеспечение информационной основы деятельности;
- 5) разработка программ, методических, дидактических материалов и принятие педагогических решений;
- 6) организация педагогической деятельности.

О. В. Темняткина предлагает компоненты деятельности педагога на основе ведущих типов деятельности, разработанных Д. Б. Элькониним, представленные в методике «Диагностика уровня сформированности личностных и профессиональных качеств педагога по компонентам деятельности».

В отличие от предыдущих авторов Н. А. Чечева основывает свою классификацию на содержании профессионального стандарта педагога. На основании выделенных автором групп компетенций была разработана и апробирована методика диагностики уровня сформированности каждой компетенции у педагогов, принявших участие в апробации. Автор включает: методологическую, методическую, технологическую, оценочную, диагностическую, проектировочную, рефлексивную, инклюзивную.

Научный руководитель учреждения МБУДО ДТ «Октябрьский» Н. Н. Журавлева, к.п.н., предложила ряд компетенций: предметная компетентность; психологическая компетентность; педагогическая компетентность; методическая компетентность; готовность к инновациям; общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность. Исследование компетентностей с целью достижения качественных результатов и коррекции педагогической деятельности возможно при использовании методик: методика «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога (Т. Сваталова);

---

---

«Диагностика профессиональной подготовленности педагога (В. А. Ключева); «Диагностика оценки базовых компетентностей педагога» (Л. А. Адамбаева на основе методики Е. С. Савинова). Цель проведения данного исследования - выявление уровня сформированности базовых компетентностей педагогов, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность.

Для педагогов составляется анкета, ответы на вопросы которой отражают шесть направлений базовых компетентностей педагога: личностные качества, постановка целей и задач педагогической деятельности, мотивация учебной деятельности, информационная компетентность, разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений, компетенции в организации учебной деятельности.

Обработка результатов анкет педагогов предполагает выявление уровней (высокий, критический, низкий) сформированности базовых компетентностей по всем направлениям, что позволит составить программу коррекции деятельности педагогического коллектива.

**Рекомендации:**

1. Проведя обработку данных всего педагогического коллектива, можно выяснить положительные стороны деятельности педагогов и «проблемные», которые следует корректировать.
2. Результаты обработки данных могут быть использованы как для индивидуальной работы в отношении конкретного педагога, так и с коллективом.

Полученная информация важна для выбора направлений, в которых в учреждении будут проводиться преобразования. Может быть сформирован банк данных проведенного исследования, материал которого будет интересен руководителям и специалистам, методистам УДО по организации работы с педагогами дополнительного образования рамках повышения их профессиональной компетенции.



---

---

## Методический совет - форма повышения профессионализма

Хламова А.М.,  
заместитель директора по НМР  
МБУДО «ЦВР «Пашинский»

Организация повышения профессионализма педагогических работников – неотъемлемая часть методической работы. В «Центре внешкольной работы «Пашинский» на протяжении многих лет систематически проводятся методические советы. Особенность функционирования советов предполагает обязательное участие методистов и добровольное участие заинтересованных педагогов. Нормативной основой организации Методических советов в учреждении является «Положение о методическом совете». В начале каждого учебного года директор издаёт приказ о деятельности методического совета, в котором указывается график работы, постоянный состав методических советов, назначается председатель и секретарь. Одной из особенностей такой формы повышения квалификации является систематичность проведения методических советов. Первая среда каждого месяца на протяжении многих лет (с 2012 г.) является временем проведения советов, на которых встречаются администрация, методисты, педагоги. Время проведения методических советов ежемесячно – 12.00 – наиболее удобное для присутствия всех заинтересованных педагогов, так как занятия с учащимися в этот временной промежуток не проводятся. В течение учебного года проводятся 7 – 8 методических советов

*Организация деятельности методических советов обеспечивает решение следующих задач:*

- руководство методической и инновационной работой учреждения;
- научно-методическое обеспечение деятельности и развития учреждения и его структурных подразделений, направленное на совершенствование образовательного процесса, программ, форм и методов деятельности, мастерства педагогов;
- осуществление анализа образовательного процесса; изучение результативности работы отдельных педагогов, творческих и

---

---

проблемных групп, получение объективных данных о результатах образовательного процесса;

- разработка методических рекомендаций педагогам с целью организации деятельности по повышению эффективности и результативности их труда, роста профессионального мастерства;
- обеспечение методического сопровождения образовательных программ, разработка учебных, методических и дидактических материалов;
- организация инновационной и проектной деятельности, направленной на освоение новых педагогических технологий, разработку авторских программ, создание и апробацию учебно-методических комплексов;
- организация деятельности по повышению профессиональной квалификации педагогических работников;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

В ходе методических советов участники рассматривают, вырабатывают, оценивают, обсуждают стратегически важные предложения по развитию образовательного процесса. Изучение важных документов, новых положений конкурсов, принципов разработки образовательных программ, подготовка печатных работ, рассмотрение текущих актуальных вопросов методической работы, учебно-воспитательного процесса – ежемесячно возникающие вопросы.

При организации методических советов необходимо учитывать технические требования – аудитория, в которой проводятся советы должна быть оборудована мультимедийной техникой (проектор, экран/интерактивная доска), обеспечен выход в интернет, это позволяет подключить визуальные, аудиальные источники информации, отражать определённые материалы в он-лайн режиме.

В «Центре внешкольной работы «Пашинский» среди наиболее востребованных тем методических советов, актуальных для повышения профессиональной компетентности, выступают:

- организация текущего планирования деятельности и подготовка отчётной документации;
- единые требования к оформлению документов;
- подготовка педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства;

- 
- 
- подготовка материалов для печатных изданий;
  - непрерывный мониторинг состояния дополнительных общеобразовательных программ, выработка стратегии по их усовершенствованию;
  - актуальные вопросы деятельности учреждения (работа с порталом «Навигатор», переход на персонифицированное финансирование);
  - организация конкурсов, участие в городских проектах воспитательной работы.

Эффективность такой формы работы по повышению профессионализма заключается в том, что возникающие важные вопросы развития решаются «здесь и сейчас», в реальном времени, коллегиально, решения принимаются совместно.

Методические советы позволяют не откладывать решение возникающих текущих проблем методической работы, постоянно работать над усовершенствованием собственной деятельности, повышением профессионализма. Участие в работе советов директора, заместителей директора повышает значимость такой формы работы с педагогическим коллективом, важность рассматриваемых вопросов.



### **Планирование работы методиста по организации лагеря дневного пребывания на базе УДО**

*Иванова Н. А.,  
зав. структурным подразделением  
МБУДО ДДТ «Первомайский»*

**Форма организации:** производственное совещание.

**Цель семинара:** планирование деятельности педагогического коллектива «Образовательно-воспитательная работа с детьми в рамках ЛДП».

**Аудитория:** ПДО, методисты, педагоги-организаторы, начальник лагеря дневного пребывания, зам. директора по ХЧ.

**Формы планируемой деятельности:**

**1. Составление плана-сетки мероприятий на сезон.**

Составляется таблица на каждый день с указанием: даты, времени, места, названий мероприятий, ответственных.

---

---

Мероприятия планируются исходя из темы смены, пожеланий детей, возможностей педагогов и ОУ. Мероприятия носят разносторонний характер: спортивные, экологические, патриотические, а также эстетического и декоративно-прикладного направления).

**2. Составление плана воспитательной работы на каждый отряд.** Педагоги составляют план, где намечают различные формы работы с детьми в отряде, в соответствии с этапами развития смены: адаптационный, основной, заключительный. В зависимости от этапов планируется соответствующее содержание мероприятий: игры на знакомство, сплочение детского коллектива, анкетирование, сбор информации о детях, оформление отрядного места и уголка, распределение зон ответственности всех членов отряда; коллективно-творческие дела в отряде, подготовка к участию в общелагерных мероприятиях; подведение итогов смены.

**3. Разработка дополнительных образовательных программ кружковой работы.** (См. методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ, разработанные Министерством образования и науки РФ, письмо от 18 ноября 2015г. № 09-3242).

**4. Составление плана проведения массовых мероприятий.** План зависит от тематики смены и поставленных задач перед конкретным ОУ. Планируется в среднем 1-2 массовых мероприятий в день. При этом большое значение имеет уровень сложности мероприятия, привлечение дополнительных силы и средства и т.д. Педагогу организатору или зам.директора по ВР необходимо четко отслеживать подготовительную и репетиционную работу в отрядах и планировать ее в ежедневном расписании занятости отрядов.

**5. Планирование пеших и выездных экскурсий.** Обсуждаются все предложения по организации экскурсий. При планировании необходимо учитывать соответствие тематике смены, возраст детей, удаленность места проведения экскурсии, содержание экскурсии с точки зрения познавательного и воспитательного потенциала, стоимость. Отдельное внимание уделяется оформлению документации на организацию экскурсий. Назначается ответственное лицо, которое готовит перечень сопроводительных документов: приказ, списки детей, список

---

---

сопровождающих педагогов. В случае выездной экскурсии необходимо тщательно выбирать учреждение или фирму предоставляющую такую услугу. Фирма берет на себя обязанность в подготовке всей документации.

**6. Запуск в работу пакета документов на каждый отряд.** Пакет документов готовится начальником ЛДП заранее: список детей по отрядам, табель посещаемости, журнал осмотра на клеща, инструктажи ПДД, сведения о родителях детей. Данные документы заполняются педагогами на отрядах, а сведения подаются начальнику лагеря ежедневно.

**7. Заполнение всеми участниками образовательного процесса журналов.** По технике безопасности: пожарной, антитеррористической; по охране труда и правилам трудового распорядка.

**8. Составление договоров о сотрудничестве** (библиотеки, бассейн, музей района и др.).

**9. Подготовка учебных кабинетов.** Уборка отрядных комнат, столы, стулья для детей, оформление стенда отрядного уголка, зоны для отдыха и игр.

**10. Подготовка вожатых.** Обучение (игровые обучающие тренинги, школа юного оформителя), инструктажи, оформление кабинетов, актового зала, подготовка творческих номеров от вожатского отряда.

**11. Подготовка необходимого раздаточного материала.** (Спортивный инвентарь, наборы канцелярских принадлежностей, настольные игры, подборки методической литературы для составления планов, мероприятий и образовательных программ).

**12. Создание в сети Интернет на сайте ОУ странички ЛДП.** Назначается ответственное лицо за ежедневное пополнение информации по освещению самых ярких моментов жизни лагеря, написание текстов, размещение фото и видео материалов. Также в его обязанности входит постоянное ведение фото и видеосъемки с целью пополнения архива и банка данных.

**13. Подготовка плана работы костюмера.** В соответствии с тематикой смены и запланированными мероприятиями подбирается необходимый реквизит, костюмы и т.д.

**14. Оформление массовых мероприятий.** Назначается ответственное лицо за разработку и оформление афиш, объявлений, создание декораций для проведения массовых мероприятий.

**15. Массовые мероприятия района.** Заместитель по ВР или

---

---

педагог-организатор планирует работу по взаимодействию с другими ОУ района в рамках летней компании).

Таким образом, по завершении смены проводится тщательный анализ проделанной работы: выполнение плана мероприятий, отбор наиболее удачных форм работы с детьми, анализ данных анкет детей и родителей с целью удовлетворенностью образовательно-воспитательным процессом в ЛДП.



### **Конкурс «На пути педагогического мастерства в учреждении дополнительного образования». Опыт организации и проведения**

*Аганичева И. Б.,  
методист ВКК*

*МБУ ДО ЦДТ Советского района*

Профессиональный конкурс в учреждении дополнительного образования, несомненно, отличная возможность для педагогов соотнести уровень своего мастерства с уровнем деятельности коллег, получить обратную связь, выявить проблемы и наметить новые точки роста.

Конкурс – всегда творческий форум, обмен идеями, опыт презентации себя, своей деятельности и достижений, повышение планки мастерства. Участие в конкурсе принимают энергичные, стремящиеся к профессиональному росту, педагоги. На их примере учатся молодые, вдохновляются желанием поделиться своим опытом стажисты. Участие в конкурсе помогает снять психологический барьер и неуверенность перед участием во внешних конкурсных мероприятиях.

Как известно, обязательным пунктом для аттестации на высшую категорию является участие в профессиональных конкурсах. У педагогов есть выбор – от конкурса в УДОД до Всероссийских, Региональных, областных, городских и районных: «Сердце отдаю детям», «Секрет успеха», конкурс авторских программ, «Педагогические таланты», «Растим гражданина», «Учитель года» и другие.

Конкурс «На пути педагогического мастерства» проводится в ЦДТ каждые два года уже более 10 лет. Его девиз: «В потоке дел, в работе педагога немудрено открытие совершить!» вдохновляет на взаимообмен

---

---

идеями, помогает педагогам обрести опыт презентации дополнительной общеобразовательной программы и самопрезентации, поднять планку своего мастерства и пройти своеобразную, порой строгую экспертизу коллег. Недаром многие считают, что выступить в своём коллективе гораздо сложнее, чем в малознакомом.

Приступая к организации конкурса, мы стараемся чтобы он не создавал помех для образовательного процесса, чтобы педагогам было комфортно. Всем участникам обеспечиваем методическую поддержку и гибкую систему поощрения. В каждой номинации определяется куратор, который оказывает организационно-методическую помощь. Подготовку и проведение конкурса осуществляет Научно-методическая служба, непосредственное руководство по подготовке конкурсантов возлагается на руководителей структурных подразделений и методистов. Обязательно утверждается Положение о конкурсе, формируется состав жюри по каждой номинации (оптимально 5 чел.) В состав жюри входят представители администрации, методисты и педагоги-стажисты. Самой сложной, с методической точки зрения, является разработка критериев оценки и составление оценочных бланков с определением оценочной шкалы (7-балльная система).

На Кадровой неделе объявляются: старт конкурсных мероприятий, сроки подачи заявок, номинации.

Для того, чтобы замотивировать к участию в конкурсе как можно большее число сотрудников, мы предлагаем широкий спектр номинаций, отражающий многообразие направлений деятельности педагога дополнительного образования: открытое занятие, досуговое мероприятие, проектная деятельность, самопрезентация, «Акулы пера» др. Конкурс ЦДТ – творческий процесс, поиск, поэтому каждый конкурсный год не похож на предыдущий. В этом году наиболее удачно прошла презентация педагогами своих печатных изданий в рамках номинации «Моя методическая лаборатория». Столько качественных, содержательных, ярких дидактических и методических пособий подготовили участники! Как блестяще их представили! Призы зрительских симпатий достались проекту «Садко» по воссозданию старинного струнного щипкового инструмента гусли, дидактическому пособию «Необычная книжка-игрушка»

---

---

(тактильная книга) и пособию по проведению викторины «Мой любимый Советский район».

### **Номинация «Досуговое мероприятие»**

Эта форма работы является неотъемлемой частью образовательного процесса. Проведение массовых досуговых мероприятий – самое благодатное в плане моментального эффективного результата, сплочения детского и педагогического коллективов. Участники проводят самые разнообразные мероприятия: календарные, народные, спортивные, литературно-художественные праздники. Но самыми интересными, по опыту, являются те, в которых участвуют семьи наших воспитанников.

### **Номинация «Открытое занятие»**

Грамотно проведенное открытое занятие становится настоящей школой для начинающих коллег, является ценным материалом для методической копилки самого педагога.

### **Номинация «Презентация образовательной программы»**

Для любого педагога создание программы – большой кропотливый труд. Представить программу коллегам – тоже непростая задача. Важно показать глубину содержания, особенности авторских методик и технологий, проиллюстрировать наиболее интересные моменты опыта, в то же время быть кратким, уложиться в отведённые временные рамки.

### **Номинация «Творческий портрет. Самопрезентация»**

Это одна из самых ярких номинаций, которая проводится, как правило, на «Рождественских встречах» коллектива. Участник показывает себя с другой стороны, в неожиданном ракурсе: свои увлечения, хобби, путь в профессию, педагогическое credo, некоторые заочно знакомят со своей семьёй как источником сил и вдохновения.

Итоги конкурса подводим с элементами театрализации. Фанфары, танцующие пары, небольшая литературно-музыкальная композиция. Все участники получают адресованные дипломы, напутственные поэтические строчки.

*«Сегодня увидим здесь результат  
Старания всех конкурсантов:  
Занятий и праздников, методичек каскад,  
Чтоб стать, наконец, дипломантом.»*

---

---

*Знаю «как» – это больше, чем «что где, когда»,  
И важнее, уверены многие.  
И приходит успех, час победы тогда,  
Если верная есть технология!*

*Кто сказал, что конкурс это просто,  
суета сует и маскарад,  
Конкурс – это будущее роста,  
И методик праздничный парад».*

По итогам конкурсов создаётся методическая папка-копилка опыта, идей, событий. Выпустив диск и методические рекомендации по проведению подобного мероприятия, мы представили наш опыт на Региональном конкурсе методических материалов «Секрет успеха», где и завоевали диплом лауреата. Так что дерзайте, выдумывайте, пробуйте, – и может быть ваш конкурс пройдёт ещё креативнее, и поможет педагогам в их профессиональном становлении.



**Единая методическая тема учреждения  
как условие роста профессионального  
мастерства педагогов и качества  
образовательной деятельности учреждения**

*Ефремова В.Л.,  
методист*

*МБУДО ЦДТ «Содружество»*

Для организации качественного образовательного процесса необходима планомерная и систематическая методическая работа. Спецификой Центра детского творчества «Содружество» является не только организация качественной образовательной деятельности и досуга детей, но и оказание методической помощи, как педагогам Центра, так и сотрудникам других учреждений, заинтересованным в оптимальном методическом обеспечении образовательного процесса. Такая направленность работы определяется местом и ролью нашего учреждения в системе дополнительного образования Калининского района.

Методическая работа – это целостная система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого отдельного специалиста, профессиональных сообществ ЦДТ и коллектива в целом.

---

---

Она ориентирована на развитие педагогической рефлексии, повышение творческого потенциала трудового коллектива, и в конечном итоге – на повышение качества и эффективности предоставляемых услуг.

Цель деятельности методической службы нашего Центра: содействие развитию и поддержанию инновационного потенциала учреждения, повышению качества образовательных услуг, научно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса, создание условий для повышения творческого потенциала и профессионального роста педагогического коллектива. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем эффективнее и результативнее деятельность учреждения. В настоящее время в содержании работы научно-методической службы ЦДТ «Содружество» происходит смещение акцентов на повышение требований к профессиональной компетентности педагогических работников, занимающихся вопросами воспитания и дополнительного образования, что особенно актуально с внедрением Профессионального стандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых. Особое внимание методическая служба уделяет повышению профессионального роста педагогического коллектива, используя широкий спектр индивидуальных и коллективных форм работы.

В нашем Центре существует программа непрерывного внутрикорпоративного обучения педагогов дополнительного образования с использованием тренингов и других активных форм обучения в режиме сотрудничества. Ключевым в сфере внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников является работа всего коллектива над Единой методической темой года учреждения (ЕМТ), которая, в свою очередь, является связующим звеном творческих интересов педагогов и позволяет наиболее активно влиять на развитие различных форм самообразования без отрыва от непосредственной работы, совершенствовать свой профессиональный уровень педагогам с разной квалификацией, образованием, опытом работы. Для начинающих педагогов - это хорошая практическая школа, для педагогов с большим стажем - это возможность поделиться своим опытом.

---

---

А для этого необходимо его осознать, обобщить, описать. В нашем рассмотрении ЕМТ – это коллективный поиск решения научно - методической проблемы, который позволяет повысить уровень подготовки и мастерства педагогов, повысить качество образовательной и воспитательной деятельности.

*При выборе единой темы года учреждения, мы стараемся учитывать ряд требований к данной форме коллективной работы:*

- Тема должна соответствовать основным направлениям модернизации образования, тенденциям развития современной науки, а главное – отражать интересы, потребности педагогов и учащихся.
- Актуальность и, действительно, важность темы для учреждения, с учетом достигнутого им уровня деятельности и перспектив развития.
- Она должна охватывать все направления деятельности учреждения.
- Тема пронизывает все формы методической работы и сочетается с темами самообразования педагогов, темами структурных подразделений.
- Работа ведется поэтапно и носит циклический характер.

Ожидаемый результат:

- Обеспечение оптимальных условий для повышения качества образования.
- Обеспечение каждому учащемуся дифференцированного подхода и создание условий для реализации его личностных способностей.
- Разработка системы педагогического мониторинга за состоянием преподавания.
- Применение современных образовательных технологий для совершенствования и организации своей работы.
- Активизация методической работы педагогов.

**Работа над ЕМТ делится на несколько этапов:** диагностический, теоретический и практический. В начале нового учебного года в рамках установочной кадровой недели методисты планируют работу над теоретическими и практическими блоками для донесения коллективу. Далее степень вовлеченности педагогов в методическую деятельность по работе над единой темой достаточно разнообразна: работа МО, участие в работе кадровой

---

---

недели, панорама открытых занятий, мастер-классы, конкурсы методических и дидактических материалов, психологические тренинги и погружения. Это сочетание традиционных и инновационных форм работы обеспечивает повышение качества методического сопровождения деятельности учреждения.

Кроме этого в рамках работы над ЕМТ проводятся конкурсы программ, методических разработок, открытых занятий, которые не только стимулируют методическую деятельность педагогов, но и повышают уровень профессионального мастерства педагогов и качества образовательной деятельности учреждения. Качественная коллективная работа зависит и от индивидуальной методической работы с педагогами.

Главный ее принцип - строгая дифференциация, поскольку в коллективе одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении педагогов нет.



### **Итоговый педагогический совет «Восхождение к педагогическому Олимпу»**

*Кривова Е. Б.,  
методист*

*МБУ ДО ДДТ «Центральный»*

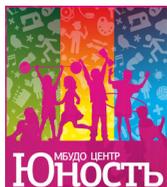
«От профессиональной грамотности через профессиональную компетентность — к высокому профессиональному мастерству» — так сформулирована в Программе развития образовательного учреждения ДДТ «Центральный» города Новосибирска основная научно-методическая идея. Она служит ориентиром в работе с педагогическими кадрами на рабочем месте. Уровнево-динамическая модель нашла свое яркое выражение и в логике подведения итогов работы нашего педагогического коллектива за прошедший учебный год. В частности, в мае мы провели завершающий педагогический совет, на котором поставили следующую цель: научить педагога дополнительного образования позиционировать себя как творческую личность, укрепить у него профессионально-личностное достоинство, сформировать ценностное отношение к себе как к педагогу-профессионалу. Одновременно мы стремились выстроить перед нашим творчески ориентированным педагогическим коллективом реально возможную для него траекторию непрерывного

---

---

профессионального развития — последовательного, поэтапного продвижения всех и каждого к самой вершине педагогического Олимпа. Кроме того, мы исподволь создавали деятельностно-практические предпосылки для сплочения коллектива, создания единой педагогической команды путем выстраивания единого коммуникативно-образовательного пространства, чтобы педагоги учреждения могли сообщить о своих профессиональных намерениях и творческих достижениях коллегам.

В общем контексте данного мероприятия у нас была реализована и учебно-дидактическая цель. Мы очень хотели, чтобы каждый из участников мероприятия смог воочию убедиться, сколько разнообразных организационно-педагогических форм существует для того, чтобы в полном объеме реализовать свой творческий педагогический потенциал, самоутвердиться, заявить о себе в сообществе коллег-профессионалов — практических педагогических работников нашего учреждения, а также района, города, области, региона и России в целом.



### **Карьерный рост как инструмент профессионального развития педагога**

*Ступникова М. А., заместитель директора ,  
Ведерникова С. А., старший методист  
МБУДО Центр «Юность»*

Долгое время удачной считалась только та карьера, которая подразумевала продвижение вверх. Однако для одного человека успех – это продвижение сообразно восходящим ступеням иерархии, для другого – вероятность творчества и мастерства в рамках занимаемой должности. Потому сегодня понятие «карьера» в общем виде понимается двусмысленно: вертикальная карьера предполагает продвижение вверх по служебной лестнице; горизонтальная карьера отражает продолжение профессиональных способностей преподавателя при отсутствии изменения его места в иерархии служебных должностей.

Национальный проект «Образование», Федеральный проект «Учитель будущего», Региональный проект «Учитель будущего» развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей предполагает формирование

---

---

современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

На сегодняшний день законодательная и традиционная практика управления в сфере образования допускает следующие организационные формы управления профессиональным развитием педагогических работников:

- аттестация педагогических работников и руководителей образовательных учреждений;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка;
- профессиональные конкурсы;
- внутриорганизационное (внутрифирменное) обучение;
- корпоративное обучение (городские, районные семинары, лектории);
- сетевое (дистанционное) обучение (вебинары);
- образовательный аудит и консультирование;
- наставничество;
- научно-методическая работа в образовательной организации;
- управленческое сопровождение профессиональной деятельности и др.

При этом инвариантными для всех педагогических работников являются аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям и/или установления квалификационной категории и повышение квалификации. Все остальные формы управления профессиональным развитием, а значит и карьерным развитием, являются вариативными и зависят от степени профессионального развития коллектива, активности администрации учреждения, сформировавшихся традиций в управленческой и методической работе.

### **Мероприятия по организации карьерного пространства педагога в образовательной организации:**

*1. Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста:*

- совершенствование нормативно-правовой базы образовательной организации, позволяющей обеспечить стабильные условия для профессионального роста педагогов;
- совершенствование управленческой компетенции админи-

---

---

страции образовательной организации направленной на организацию эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе;

- научно-методическое сопровождение педагогов: консультирование; профессиональные тренинги; развитие системы корпоративных традиций; разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;

- информационно-методическое сопровождение педагогов: регулярное информирование о современных требованиях к деятельности педагога, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; организация информационного обмена между специалистами;

- учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов, направленное на формирование дополнительных компетенций, восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; сопровождение при подготовке к процедуре аттестации.

## *2. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов:*

- проведение диагностики на определение ведущих мотивов профессиональной мотивации;

- создание условий для реализации интересов педагога исходя из ведущих мотивов (мотив самостоятельности, мотив личного развития, приобретения новой информации; мотив самоутверждения, достижения социального успеха; потребность быть в коллективе; мотив стабильности, защищенности; мотив состязательности).

### **Карьерограмма педагога дополнительного образования.**

**2019 год.** Адаптация (3-6 месяцев), обучение при вхождении в должность (Школа молодого специалиста). При необходимости - поступление в ВУЗ.

**2020 год.** Выбор собственной стратегии, стиля. Аттестация на соответствие занимаемой должности. Разработка дополнительной общеобразовательной программы.

**2021 год.** Углубленная самостоятельная работа по выбранной методической теме.

**2022 год.** Участие в конкурсах на муниципальном уровне. Повышение квалификации.

---

---

**2023 год.** Экспериментирование с педагогическими технологиями. Аттестация на первую квалификационную категорию. Участие в конкурсах на региональном уровне. Окончание ВУЗа.

**2024 год.** Разработка и внедрение авторской программы. Участие в профессиональных конкурсах на региональном и федеральном уровне.

**2025 год.** Аттестация на высшую квалификационную категорию. Наставничество, проведение мастер-классов, ведение творческой мастерской.

**2026 год.** Повышение квалификации. Наставничество, проведение мастер-классов, ведение творческой мастерской.

**2027 год.** Старший педагог дополнительного образования. Участие в профессиональных конкурсах на региональном и федеральном уровне. Представление для присвоения звания «Образцовый (детский) коллектив Новосибирской области»

**2028 год.** Опытно-экспериментальная деятельность. Организация исследований. Руководство методическим объединением.

**2029 год.** Аттестация на первую квалификационную категорию по должности старший педагог дополнительного образования.

---

---

## ШАГИ В ПРОФЕССИЮ

Данный раздел содержит обзор наиболее интересных и креативных форм работы, приемов, методов и образовательных технологий, используемых в работе методиста с начинающими педагогами в учреждении дополнительного образования.

### Проект

#### «Школа молодого педагога»

*Андриянова О.Н., Брагина К.А.  
методисты  
МБУДО ЦДО «Алые паруса»*

В учреждении дополнительного образования остро стоит вопрос кадрового обеспечения, особенно молодыми специалистами. Деятельность с начинающими педагогами в МБУДО ЦДО «Алые паруса» организована в рамках проекта «Школа молодого педагога». Проект направлен на включение начинающих педагогов в освоение основных положений по педагогике, психологии и методике. Со стороны методистов, подготовка может быть проведена в очной форме (посещение занятий), в заочной форме (проверка, корректировка конспектов мастер-классов, интерактивных площадок и др.), в интерактивном режиме (совместные проекты и др.). Со стороны административного блока – оказание консультативного сопровождения деятельности педагога. Также сопровождение включает в себя серию теоретических и практических занятий, определенным образом организованный обмен опытом, совместную практическую деятельность специалистов и начинающих педагогов.

Самое главное – создать условия, при которых новичок мог бы обратиться за помощью, советом к своим коллегам, методистам, то есть оказать поддержку в период становления специалиста. В силу того, что начинающий педагог попадает в систему требований, обязанностей, с которыми никогда не встречался, а ожидания результатов работы со стороны учащихся, родителей и администрации ни в чем не ниже, чем для педагогов-стажистов, то необходимо организовать системное сопровождение процесса адаптации начинающего педагога в коллективе, в профессии.

---

---

Целью проекта является создание организационно-методических условий и оказание методического сопровождения начинающих педагогов для их успешной адаптации в учреждении дополнительного образования.

**Для достижения цели были определены следующие задачи:**

1. Создать условия для развития профессиональных навыков начинающих педагогов.
2. Предоставить педагогам всестороннюю и актуальную информацию о современных требованиях, технологиях, средствах, формах обучения детей, нормативно-правовой и технической базе учебного процесса.
3. Способствовать поддержке желаний начинающих педагогов к профессиональному росту и самосовершенствованию.
4. Определить уровень профессиональной подготовки.
5. Выявить затруднения в педагогической работе и принять корректирующие меры в данной ситуации.
6. Развивать и совершенствовать профессиональные компетенции начинающих педагогов.
7. Повысить методическую грамотность начинающих педагогических работников.

**В рамках проекта «Школа молодого педагога» запланированы следующие мероприятия:**

- педагогические мастерские;
- семинары – практикумы;
- мастер – классы;
- экскурсии;
- индивидуальные и групповые консультации;
- посещение занятий опытных педагогов;
- круглые столы;
- анкетирование;
- собеседование.

Главное условие при сопровождении начинающих педагогов – заинтересованность методистов и заведующего отделом в человеке и специалисте.

Не забывайте, что этот путь вы тоже когда-то проходили и, наверное, рядом с вами были педагоги, благодаря которым вы остались в профессии и стали профессионалами.

---

---

**Методическая работа в  
Центре внешкольной работы «Галактика»**

*М. В. Вальщикова.,  
методист  
МБУДО ЦВР «Галактика»*

Методическая работа в педагогическом коллективе учреждения реализуется на принципах научности, системности, мобильности, непрерывности, преемственности. Все формы носят комплексный характер и учитывают индивидуальные потребности и запросы педагогов. Систематический ежегодный мониторинг методической активности показывает охват педагогов различными формами методической работы в течение всего учебного года. Творческий характер всех форм МР дает возможность найти интересные, оригинальные идеи и воплотить их в жизнь.

Таким образом в учреждении создается атмосфера творческого труда и взаимодействия. При этом какого-либо разграничения между начинающими педагогами и «стажистами» не делается. Вариативный подход позволяет использовать потенциал каждого. Сочетание индивидуальных, групповых и коллективных форм методической работы позволяют связать воедино все стороны и направления повышения квалификации педагога (частная методика, дидактика, теория воспитания, психология, физиология, педагогическая этика и развитие общей культуры), что напрямую влияет на развитие профессиональной компетентности.

<b>Коллективные</b>	<b>Групповые</b>	<b>Индивидуальные</b>
Педсовет	Диспуты, дебаты, форум	Наставничество
Пед. чтения	Круглый стол	Консультация
Методический бюллетень	МО педагогов	Профессиональные конкурсы
Лектории ученых	Лаборатории творчески работающих педагогов	Курсовая подготовка
Методический подиум	Методическая оперативка	Собеседование

Установочно-информационные и выездные семинары	Методический инструктаж	Презентация авторской технологии (программы)
Научно-методический журнал «Галактический вестник»	Научно-исследовательские группы педагогов	Индивидуальный образовательный маршрут
Научно-практическая конференция	Мастер-класс	Аспирантура Магистратура
Учебно-практический семинар	Школа профессионального роста	Разработка методического продукта
Вебинар	Открытые занятия	Статьи, публикации
Методическая выставка	Творческая группа	Стажировка
		Самообразование

### **Брендинг как основной метод создания фирменного стиля**

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

Брендинг объединяет в себе разработку логотипа и фирменного стиля объединения/студии. Для создания фирменного стиля с педагогом проводится работа над созданием основных ключевых компонентов: цветовых решений и графических элементов. Главная задача - сделать объединение узнаваемым. А также дать педагогу набор графических элементов, которые было бы легко использовать на абсолютно разных носителях — в документации, объявлениях, презентациях.

Фирменный стиль «работает» на лучшее запоминание объединения. Стиль объединения легче опознать вне стен учреждения — например, в интернете, в уличной рекламе, при проведении каких-то акций или мероприятий. И конечно, это добавляет объединению серьезности, надежности и продуманности.

---

---

*Ключевые формы и методы работы с молодым педагогом в  
МБУДО ДДТ им. А.И. Ефремова*

- Индивидуальные консультации;
- Методическое сопровождение набора детей;
- Знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения;
- Изучение нормативно-правовой базы;
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- Дидактическая подготовка к проведению совместной деятельности с детьми;
- Выбор методической темы по самообразованию;
- Анализ, планирование работы над методической темой года;
- Разработка индивидуального плана профессионального становления, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег;
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других УДО;
- Приобщение педагога к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов;
- Методическая помощь в разработке технологических карт занятий.

**Реестр мероприятий  
для адаптации начинающих педагогов в УДО**

*Осинцева Г.С.,  
методист  
МБУДО ДДТ «Кировский»*

- **Консультации.** Помощь в адаптации начинающих педагогов и знакомство с системой работы, направленной на повышение педагогической грамотности молодых специалистов:
  - *тематическая консультация* входит в рамки методической темы учебного года.
  - *текущая консультация* проводится систематически по различным вопросам, возникающим у начинающих педагогов в ходе их профессиональной деятельности.

---

---

• **Наставничество** используется в работе с начинающими педагогами, а также при освоении результативного педагогического опыта.

• **Методическое руководство** выражается в четком определении методистом совместно с педагогами перспективных и конкретных целей совместной деятельности.

• **Организованные открытые показы работы педагогов-стажистов.** В данный раздел можно отнести просмотр открытых занятий, посещение мастер-классов и т.д.

• **Собеседования.** Проводятся в начале и в конце года, посещение и анализ занятий с целью помощи.

• **Проведение семинаров** – направлено на повышение уровня практической подготовки начинающих педагогов, совершенствование практических навыков.

### **Школа молодого педагога**

*Лесовская Н.Г.,  
методист*

*МБУДО ДДТ «Первомайский»*

Программа «Школа молодого педагога» является модульной и предполагает освещение основных вопросов по реализации трудовых функций педагога, закреплённых «Профессиональным стандартом педагога дополнительного образования».

Содержательная часть программы и последовательность модулей меняется по необходимости и актуальности проблем.

Занятия с молодыми педагогами проходят в формате встреч-дискуссий. Теоретическая часть занятия сопровождается тематическими видео роликами и приёмами рефлексии – обмен мнениями и самотестированием.

Содержание модулей составляет материал, касающийся не только профессиональной деятельности, но и в жизни педагога в целом.

#### **Затрагиваются вопросы:**

- психология межличностных отношений;
- устойчивость к стрессу и профилактика профессионального выгорания;
- эмоциональный интеллект и способы саморегуляции;
- жизненные приоритеты.

---

---

## **В Программу включены следующие модули:**

- личность и профессия;
- профессиональный стандарт педагога ДО;
- методика проведения открытого занятия;
- устойчивость к стрессу и жизненные приоритеты;
- работа педагога в конфликтной ситуации;
- работа с подростком (сложности возраста);
- диагностика (формы и методы организации);
- правовая грамотность;
- что такое манипуляция? (психология взаимоотношений);
- КТД – методика его подготовки и проведения.

Итогом работы по программе является проведение тестирования. Цель - определение тем (модулей), требующих рассмотрения на занятиях по данному направлению в следующем учебном году.

Работа по программе «Шаг в профессию» действительно важна и работает на основную цель методической поддержки – сокращение сроков адаптации молодых педагогов в новой для них профессиональной среде.

### **«Демо-занятия» - как форма работы с начинающими педагогами**

*Хламова А.М.,  
заместитель директора по НМР  
МБУДО «ЦВР «Пашинский»*

«Демо-занятия» - одна из форм работы с начинающими педагогами. Одним из профессиональных дефицитов начинающих педагогов является проблема выстраивания учебного занятия, организации группы детей. Данная форма подходит для педагогов, имеющих небольшой опыт преподавания, не имеющих опыта вообще или пришедших в дополнительное образование из спорта, культуры, экономики, имеющих пробелы в знании основ педагогики.

### **Технология «Демо-занятия»**

1. Начинающий педагог совместно с методистом посещает одно или два занятия педагога-мастера по смежному виду деятельности, особое внимание уделяя структуре занятия и стилю общения с учащимися.

---

---

2. Совместно с методистом педагог проектирует собственное занятие по определённой структуре;

3. Начинаящий педагог проводит «Демо-занятия» с теми ребятами, которые набраны в объединение (от 1 до 4 занятий), каждое занятие анализируется совместно с методистом, методист или педагог-мастер присутствует на каждом демонстрационном занятии.

Планируя «Демо-занятия» с начинающими педагогами, методист должен быть убеждён в том, что педагог заинтересован в такой форме работы, проявляет инициативу в освоении новых для себя компетенций.

### **Наиболее эффективные формы методической работы с начинающими педагогами**

*Аганичева И. Б.,  
методист ВКК  
МБУ ДО ЦДТ Советского района*

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Традиционными формами сотрудничества методистов с молодыми педагогами в ЦДТ Советского района являются:

- Индивидуальные консультации
- Консультации для малых групп
- Дистанционные консультации
- Семинары-практикумы
- Подготовка и участие в конкурсах в номинации «Молодые педагоги»
- Знакомство со «Ступенями профессионального роста», перспективами
- Наставничество
- Творческое представление коллективу на Первом Педсовете, фотографирование
- Работа с психологом ЦДТ по запросу, обозначенному кругу проблем и вопросов.

---

---

## **Инновационные формы работы с молодыми специалистами как фактор повышения профессионального мастерства педагога**

*Ефремова В.Л.,  
методист*

*МБУДО ЦДТ «Содружество»*

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы. Поэтому для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии. Например, такие как:

1. Обучающие игры («Педагогическая дуэль», «Сон про несон», «Бункер» и др.)
2. Коуч-сессия
3. Кинотренинг
4. Инструмент стратегического управления (Канва бизнес-модели, адаптированный вариант для УДО)
5. Корпоративный уикенд

### **Школа профессионального роста**

*Кривова Е. Б.,  
методист*

*МБУ ДО ДДТ «Центральный»*

Уже не первый год в Доме детского творчества «Центральный» реализуется проект - специальная программа интенсивного профессионального развития педагогических кадров на своём рабочем месте «Ступени мастерства». Основная идея программы - мобилизовать, направить и системно скоординировать деятельность всех служб сопровождения целостного образовательного процесса на обеспечение интенсивного профессионального развития (роста) педагогов дополнительного образования - руководителей детских творческих объединений. Программа «Ступени мастерства» реализуется в формате Школы профессионального роста педагогических работников учреждения. Особое внимание уделяется работе с молодыми педагогами. Для начинающих педагогов, стаж работы которых менее трех лет разработана подпрограмма «Начало».

---

---

Занятия в рамках обозначенной подпрограммы проводятся 1 раз в месяц – вторая среда (с октября по апрель).

*Темы занятий Школы профессионального роста.*

*Подпрограмма «Начало»*

- Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность педагога дополнительного образования. Работа над дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программой (*октябрь*).
- Учебное занятие в системе дополнительного образования детей (*ноябрь*).
- Диагностика результативности освоения обучающимися дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (*декабрь*).
- Применение современных педагогических технологий на занятиях в детских творческих объединениях (*январь*).
- Ресурсное обеспечение реализуемой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (*февраль*).
- Самоанализ учебного занятия (*март*).
- Работа педагога по теме самообразования (*апрель*).

**Спецкурс «Вектор успеха»**

*Лисецкая Д.А.,*

*методист*

*МБУ ДО ЦРТДиЮ «Заельцовский»*

Работа с молодыми специалистами сегодня является одной из важных составляющих деятельности методической службы ЦРТДиЮ «Заельцовский».

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит пройти определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - «вживания» в профессию. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, которая сформирует у

молодого педагога мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Опытный педагог-наставник, методист окажет ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и поможет повысить его профессиональную компетентность, реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для успешной адаптации молодых специалистов в ЦРТДиЮ «Заельцовский» в рамках программы внутрифирменного обучения реализуется спецкурс «Вектор успеха».

**Содержание спецкурса ориентировано на:**

- изучение нормативно-правовых документов;
- устранение трудностей в разработке дополнительной общеобразовательной программы, написании статьи в информационно-методический журнал ЦРТДиЮ «Теория и практика в УДОД», предоставлении новостного материала на информационные порталы, поиске и подготовке материалов для участия в конкурсах профессионального мастерства.
- организацию и проведение учебного и конкурсного занятия.

**Фрагмент плана спецкурса «Вектор успеха».**

*Тема: «Занятие педагога дополнительного образования».*

Тема	Формы взаимодействия	Сроки	Примечания
<p><b>Особенности подготовки и проведения учебного занятия в УДОД:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы занятий;</li> <li>- основные этапы;</li> <li>- требования к построению занятия;</li> <li>- традиционные и нетрадиционные формы занятий;</li> <li>- план проведения и структура занятия;</li> <li>- разработка конспекта занятия и заполнение технологической карты;</li> <li>- методы создания благоприятного психологического климата на занятии.</li> </ul>	<p>Круглый стол. Презентация. Групповая дискуссия. Семинар.</p>	<p>октябрь ноябрь декабрь</p>	<p>Сотрудничество с РСП, педагогами-наставниками (по виду деятельности), привлечение педагогов-психологов ЦРТДиЮ.</p>

<p><b>Конкурсное занятие педагога дополнительного образования:</b>  - современные требования к проведению занятия;  - основные отличия и особенности занятия;  - разработка технологической карты занятия;  - требования к организации и проведению открытого занятия и.т.д.</p>	<p>Презентация. Семинар. Круглый стол. (обмен опытом и личный пример педагогов – конкурсантов, рекомендации и практические советы).</p>	<p>февраль-март</p>	<p>Привлечение педагогов дополнительного образования - участников конкурсов профессионального мастерства (по профилю).</p>
<p><b>Организация и проведение открытого или конкурсного занятия педагогов дополнительного образования</b></p>	<p>Открытое занятие</p>	<p>апрель-май</p>	<p>Консультации с научным руководителем по планированию</p>

**Мероприятия по развитию кадрового резерва  
в учреждении дополнительного образования**

*Ступникова Мария Анатольевна  
заместитель директора  
МБУДО Центр «Юность»*

Мероприятие	Сроки	Ответственный
<p>Разработка и утверждение Положения о кадровом резерве учреждения</p>	<p>май</p>	<p>Заместитель директора по УВР Специалист отдела кадров</p>
<p>Семинар на тему «Научно-исследовательская работа педагога дополнительного образования»</p>	<p>май</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>
<p>Формирование кадрового резерва из числа молодых специалистов в возрасте до 35 лет</p>	<p>сентябрь</p>	<p>Специалист отдела кадров</p>
<p>Составление индивидуальных планов подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв</p>	<p>сентябрь</p>	<p>Специалист отдела кадров</p>

Участие кадрового резерва в подготовке стратегии развития учреждения до 2025 года	октябрь	Заместитель директора по УВР
Семинар на тему «Социальное развитие современного учреждения дополнительного образования»	ноябрь	Заместитель директора по УВР
Обучение педагогов из числа кадрового резерва по программе «Основы менеджмента в образовании»	апрель	Специалист отдела кадров
Обучение кандидатов кадрового резерва на замещение руководящих должностей по программе «Управленческие коммуникации руководителя»	апрель	Специалист отдела кадров
Участие кадрового резерва в профессиональных конкурсах	в течение года	Специалист отдела кадров
Членство кадрового резерва в экспертных комиссиях	в течение года	Заместитель дирек- тора по УВР



**Технология мастерства**  
сборник методических рекомендаций  
Городского методического объединения работников  
муниципальных организаций

Выпуск №1

Ответственные за выпуск  
*Вальщикова М.В., Шевелёва Н.Н.*

Дизайн-макет и компьютерная верстка  
*Лицецкая Д.А.*

Корректор  
*Гафт Р.И.*

---

Тираж 100 экз.

---

Отпечатанно: МКУДПО ГЦИ «Эгида»  
630078, г. Новосибирска, ул. Ватутина, 17/1  
тел: (383) 314-00-16  
e-mail: [egida@nios.ru](mailto:egida@nios.ru),  
<http://egida.nios.ru>



