**Управление образования**

**Администрации Тяжинского муниципального района**

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования**

**«Тяжинский центр дополнительного образования»**

**Методическая работа как условие**

**совершенствования педагогического мастерства педагога дополнительного образования**

**(**Из опыта работы)

**Составители:**

**Роговцова Ирина Геннадьевна**,

заместитель директора по УР

**Попова Алина Михайловна,**

заместитель директора по ВР

Тяжинский 2016

**Содержание**

Введение…………………………………………………………………………...3

Глава 1. Методическая работа как условие совершенствования педагогического мастерства педагога дополнительного образования…….….7

* 1. Роль управления в обновлении содержания методической работы по совершенствованию педагогического мастерства в учреждении дополнительного образования…………………..…………………...9

1.2. Содержание методической работы…………………….…………..…11

1.3. Результаты совершенствования системы методической работы

по повышению педагогического мастерства педагогов

дополнительного образования…………………..……………………19

Заключение …………………………………………...………………………….24

Список литературы…...…………………………………………...………….….27

Приложение 1…………………….……………………………………………....28

Приложение 2…………………….………………………………………….…...31

Приложение 3…………………….……………………………………………....35

**Введение**

Современное образование основную задачу обновления видит в достижении качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. В настоящее время дополнительное образование рассматривается как одно из приоритетных направлений российской образовательной политики. Федеральный закон «Об образовании в РФ», Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года определяют важность и значение системы дополнительного образования, способствующей развитию склонностей, способностей и интересов, социального и профессионального самоопределения детей. В связи с этим, предъявляются новые требования к педагогическим кадрам. Повысился спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего и социально активного педагога способного воспитать социализированную личность в быстро меняющемся мире.

В связи с этим назрела необходимость в совершенствовании педагогического мастерства педагогов дополнительного образования. Актуальность и важность обозначенной проблемы для педагогической практики нашего учреждения послужили основанием для определения темы работы «Методическая работа как условие совершенствования педагогического мастерства педагога дополнительного образования».

Исследования 2010-2011 года в нашем учреждении, показали, что среди факторов, негативно влияющих на эффективность дополнительного образования и снижающих его качество являются низкий уровень профессионализма педагогов дополнительного образования, неумение на практике применять современные педагогические технологии, недостаточное владение методикой преподавания в сфере дополнительного образования. Актуальность определяется также обострением противоречий между возрастающей ролью дополнительного образования в поселке и социальным заказом на дополнительное образования, невозможностью систематически повышать своё педагогическое мастерство в связи с отдаленностью от областного центра.

В связи с этим предметом исследования стало обновление содержания методической работы, способствующее совершенствованию педагогического мастерства педагога и как следствие повышение качества образовательного процесса в учреждении.

Мы предположили, что система методической работы учреждения будет способствовать совершенствованию педагогического мастерства при соблюдении следующих условий:

- наличия взаимосвязи между целями, задачами, содержанием, формами, методами методической работы;

- вариативности возможностей повышения педагогического мастерства в различных формах и уровнях;

- поэтапного выстраивания процесса повышения квалификации педагогов;

В соответствии с этим определены следующие задачи:

1.Изучить и проанализировать состояние действующей системы методической работы по совершенствованию педагогического мастерства в Центре дополнительного образования.

2. Рассмотреть и изучить научную литературу Д. Н. Грибова, И. В. Калиш, З. А. Коргина; Г.Л. Фриш «Высокая квалификация педагогических кадров – залог успеха»; С. Д. Полякова «В поисках педагогической инновации»; М.М. Поташника «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе».

3. Осуществить отбор и конструирование содержания методической работы в рамках повышения педагогического мастерства педагогов дополнительного образования в учреждении на основе индивидуального, дифференцированного подхода, уровней компетентности и индивидуальных потребностей педагогов.

4. Проверить в процессе реализации в учреждении эффективность данной системы.

Обновление содержания методической работы в рамках совершенствования педагогического мастерства осуществлялось в три этапа с 2010 по 2013 учебный год.

1. **Подготовительно - организационный этап (2010-2011гг.)**

На данном этапе проводилась диагностика педагогического коллектива, анализ деятельности педагога, изучалось и обобщалось состояние проблемы в практике учреждения, проводился анализ литературы, нормативных документов в области дополнительного образования, изучался опыт передовой отечественной практики в организации работы по повышению квалификации педагогов, выявлялись потребности в повышении квалификации, разрабатывались дополнения в программу развития по кадровому потенциалу и совершенствованию содержания, вносились изменения в структуру методической деятельности.

1. **Практический этап (2011-2014гг.)**

В практику внедрялась разработанная программа развития «Путь к успеху», обновление различных форм организации методической работы, как одной из ступеней к повышению квалификации, изучение и использование на практике современных педагогических технологий, методов, приемов, средств обучения и воспитания, внедрение в практику методических рекомендаций, сборников практических материалов, организация работы по повышению квалификации педагога на основе взаимодействия муниципальных, областных учреждений, организация работы в данном направлении психологической службы.

1. **Аналитический этап (2014-2015гг.)** качественная и количественная обработка полученных результатов, анализ, обобщение полученных результатов.

**Теоретическая значимость** исследования заключаются в следующем:

- определена сущность, функции методической деятельности в учреждении, как одного из условий повышения педагогического мастерства педагогов;

- разработаны стратегия и тактика обновления в учреждении системы методической работы по совершенствованию педагогического мастерства;

- разработан комплекс управленческих и педагогических условий и средств обновления методической работы с целью совершенствования педагогического мастерства педагогических работников;

- изучены и применены подходы дифференцированного и личностно-ориентированного обучения педагогов;

- обоснованы условия результативности и эффективности этих процессов.

**Практическая значимость** исследования определяется:

- совершенствованием содержания, направленного на повышение педагогического мастерства, в условиях современного финансирования (стимулирование работников);

- разработанными программами дополнительного образования, методическими разработками и рекомендациями, сборниками практических материалов, использующимися в практике другими образовательными учреждениями дополнительного образования;

- совершенствованием содержания методической работы по совершенствованию педагогического мастерства педагогов приводящего к эффективности работы самого учреждения.

Данный творческий отчет освещает организационно – практические аспекты обновления системы методической работы в рамках совершенствования педагогического мастерства в Центре дополнительного образования.

**Глава 1. Методическая работа как условие совершенствования педагогического мастерства педагога дополнительного образования**

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования для детей Тяжинского района Кемеровской области» представляет собой многопрофильное учреждение дополнительного образования. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» образовательный процесс в учреждении строится в парадигме развивающего обучения, обеспечивая информационную, обучающую, воспитывающую, развивающую, социализирующую функции. В настоящее время деятельность учреждения дополнительного образования детей осуществляется в рамках основных направлений деятельности: художественно – эстетической, социально – педагогической, культурологической, военно-патриотической.

По определению М. М. Поташника, любое образовательное учреждение проходит несколько этапов в своей жизнедеятельности: - становление, функционирование и развитие. Развитие Центра, в свою очередь, связано с моделированием системы методической работы ориентированной на совершенствование педагогического мастерства педагогов в учреждении и качества дополнительного образования.

Анализ деятельности учреждения дополнительного образования 2010 - 2011 года показал проблемы учреждения, требующие изменений в методической системе:

1. в 2010 – 2011 учебном году Центр состоял из 27 педагогов, из них 34% педагогических работников не имели педагогического образования, что влияло на результативность и качество образовательной деятельности;
2. 14% педагогов, пришедших за последние 2 года из других сфер деятельности, недостаточно владели методикой работы в сфере дополнительного образования детей;
3. нехватка опыта и профессионального мастерства – одна из проблем молодых специалистов (10% от общего количества педагогов);
4. анкетирование показало, что у 9% педагогов отсутствует мотивация к профессиональному росту и совершенствованию педагогического мастерства, а у 24% не сформирована способность к саморазвитию;
5. сохранность контингента обучающихся также находилась в прямой зависимости от педагога;
6. педагоги, имеющие стаж работы более 20 лет, с трудом перестаивались на освоение нового в педагогической практике;
7. преобладание в коллективе традиционных и устаревших подходов к образовательному процессу;
8. снижение результативности обучающихся в конкурсах, выставках;
9. отказ от участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства.

Данные проблемы затрудняют работу всего коллектива и снижают результативность образовательного процесса, влияют на эмоционально-психологический климат. Таким образом, деятельность Центра находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, а проблема его развития и становления занимает ведущее место.

Актуальность и важность обозначенной проблемы для педагогической практики нашего учреждения послужили основанием для совершенствования содержания методической работы с целью совершенствования педагогического мастерства.

**1.1. Роль управления в обновлении содержания методической работы по совершенствованию педагогического мастерства в учреждении дополнительного образования**

Совершенствование содержания методической работы по повышению педагогического мастерства привела к изменению механизмов в управлении учреждением.  К числу условий современного управления относятся нормативно-правовое, программно - методическое, концептуальное, информационное, кадровое обеспечение, инфраструктура образовательного учреждения, управление контингентом обучающихся. Указанные целевые подсистемы управления реализуются в условиях матричной модели управления. В настоящее время в Центре идёт переход от линейно-функциональной структуры управления к матричной. Структура  матричного типа создаётся при реализации одновременно нескольких направлений деятельности и проходит через педагогический совет, методический совет, методическое объединение, творческие проблемные группы. Важнейшей особенностью такой структуры управления является то, что один и тот же работник может в одной структуре быть подчиненным или руководителем, а в другой – играть другие роли: быть руководителем группы, в которой традиционный его начальник может быть его подчиненным. На переходном этапе основными подразделениями матричной структуры стали творческие группы по различным направлениям, общее руководство которыми осуществляет методический совет. Каждой творческой группой руководит координатор, заинтересованный в качественных изменениях в содержании учебно-воспитательной работы Центра. Благодаря механизму делегирования полномочий, характерному для матричной структуры, в учреждении создается система совершенствования педагогического мастерства педагогов. И одним из первых шагов в организации новой структуры управления стала разработка нормативно-правового обеспечения. В частности, были разработаны положения: о творческих группах, о школе молодого специалиста, о стимулирующей части фонда оплаты труда и другие.

Такая структура позволяет не только существенно повысить гибкость управления, но и  значительно повышает требования к компетенции специалистов, реально влияет на процессы, связанные с личностным развитием педагогов и воспитанников, удовлетворением их образовательных индивидуальных потребностей, развитием их инициативности и становлением самостоятельности.

Опираясь на стратегию управления в учреждении, создана программа развития. Одним из направлений которой, является совершенствование педагогического мастерства «Путь к успеху». Основное, ведущее звено в системе управления учреждением - методический совет Центра. Методический совет является органом, координирующим деятельность педагогического коллектива: обеспечивает взаимосвязь теории с педагогической практикой, способствует самореализации, самовыражению, саморазвитию личности каждого из педагогов.

**1.2. Содержание методической работы**

Современное понимание дополнительного образования, переход к личностно-ориентированному образованию требует обновления методической работы на уровне учреждения. Вследствие чего, администрация учреждения, пришла к выводу о необходимости сделать повышение педагогического мастерства педагогов непрерывным и систематическим, организовать работу так, чтобы каждый педагог в период между областными курсами учился, оттачивая свое педагогическое мастерство.

Профессиональный и творческий рост педагогов Центра дополнительного образования достигается системой непрерывного образования, реализующаяся в трех направлениях (схема 1).

Схема 1

**Система непрерывного образования педагогов Центра**

**1.** О**бучение в учреждениях профессионального образования** **области.**

Переподготовку и повышение квалификации работники Центра дополнительного образования осуществляют в КРИПК И ПРО г. Кемерово в различных формах:

- организация и проведение долгосрочных и краткосрочных курсов для педагогических работников системы дополнительного образования;

- проблемно-ориентированные семинары – практикумы;

- консультации по различным вопросам;

В настоящее время курсовую подготовку прошли все работнику учреждения. Осуществляя повышение квалификации на курсах в институте педагоги не только приобретают профессиональные знания и опыт других учреждений дополнительного образования, но и делятся с коллегами своим опытом в разных формах: проект, мастер-класс, презентация. Приобретая полученные знания и опыт в институте педагоги, применяют его в практической деятельности с целью повышения качества образовательно-воспитательного процесса.

Непрерывное повышение квалификации педагоги осуществляют и на базе Областного центра дополнительного образования, где участвуют в мастер-классах, по различным направлениям деятельности, в семинарах по вопросам повышения качества дополнительного образования, конкурсах педагогического мастерства.

**2.** О**бучение в МБОУ ДПО «Информационно-методический центр»**

Принцип непрерывности в повышении квалификации педагогов дополнительного образования на муниципальном уровне осуществляет Информационно-методический центр. Обмен опытом работы на районных методических объединениях, мастер-классах, в творческих группах рассматривается педагогами как осмысление и апробация полученных знаний на курсах повышения квалификации.

**3.Обучение внутри учреждения**

Известно, что развитие педагогического мастерства педагога происходит главным образом непосредственно на рабочем месте, в условиях

естественной профессиональной среды.

В настоящее время в Центре сложилась целостная методическая система

по совершенствованию педагогического мастерства. Использование нами в процессе совершенствования педагогического мастерства педагогов принципа непрерывности означает что:

- после курсовой период повышения квалификации рассматривается не как перерыв между курсами, а как один из самых важных этапов совершенствования профессионально-педагогической квалификации;

- учет опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения

педагогического мастерства педагога, а также выбор форм и методов методической работы, которая является в учреждении важным этапом.

Обновление содержания методической работы в учреждении выстроено по следующему принципу. При обучении педагогов внутри учреждения применяется кластерный подход. Коллектив разделён на группы:

* педагоги высокого мастерства;
* педагоги совершенствования педагогического мастерства;
* становления педагогического мастерства - «Школа молодого специалиста».

Содержание методической работы по совершенствованию педагогического мастерства педагогов зависит от конкретных условий и строится на основе диагностирования проблем, которые испытывают педагогические работники во время образовательно-воспитательного процесса (*приложение 1*). Изучив потенциальные возможности и проблемы каждого педагога адресно, планируем и строим методическую работу более конкретно, индивидуализировано и удобно для каждого педагога. А поскольку методическая работа ориентирована на достижение высокого качества образования в учреждении, она осуществляется в течение всего учебного года и органично вплетается в повседневную практику педагогов.

Обучения педагогов Центра представлено в виде определённой структуры(схема 2). По масштабности охвата педагогов работа ведётся на трёх уровнях: системном, модульном и локальном.

Схема 2

**Обучение педагогов Центра внутри учреждения**

**Системный уровень**

(все педагоги)

Методические объединения, семинары-практикумы

Педсоветы

Конкурсы педагогического мастерства

**Модульный уровень**

«Школа молодого специалиста»

Мастер-классы

Творческие проблемные группы, методические оперативки

**Локальный уровень**

Индивидуальная работа с каждым педагогом Центра, самообразование

**На системном уровне** участвует весь педагогический коллектив. Основными формами работы по совершенствованию педагогического мастерства на данном этапе являются:

* педагогический совет;
* методические объединения;
* семинары – практикумы;
* конкурсы педагогического мастерства

Коллективные формы организации деятельности - педагогический совет, методические объединения, семинары-практикумы, позволяют рассматривать проблемы и принимать решения по вопросам образовательно-воспитательного процесса всего учреждения, изучать современные социально-педагогические тенденции, современные образовательные и воспитательные технологии, практические подходы по реализации инновационной деятельности. Все это давно сложившиеся формы коллективной работы по совершенствованию теоретической и методической подготовки педагогов. Для совершенствования данных форм нами используются различные технологии обучения педагогов:

* интегрированные (проектные и игровые);
* кластерные

С целью совершенствования педагогического мастерства педагогов, было выбрано пять актуальных направлений:

* управление качеством образования в Центре;
* обновление содержания образования в учреждении (изучение и внедрение в практику современных педагогических технологий, методов обучения и воспитания, подходов и т.д.);
* личностно - ориентированное обучение как одно из важнейших условий достижения качества образования;
* учебные занятия (*приложение 2*);
* мониторинг качества образования

В соответствии с данными направлениями была выстроена тематика педагогических советов, методических объединений. Проблемные семинары – практикумы это «поддерживающая терапия» для педагогов. В течение года, семинары – практикумы проводят либо администрация учреждения, либо приглашенные методисты МБОУ ДПО «Информационно - методический центр». На семинарах обсуждаются наиболее острые вопросы современной педагогики, идет ознакомление с инновациями и новыми подходами к организации обучения. Семинары практикумы носят межпредметный характер, часто семинар выстраивается на основе анализа работы педагога, участники семинара сами определяют «болевые точки» практики и находят решение.

**На модульном уровне** деятельность осуществляется «Школой молодого специалиста», творческими проблемными группами по различным направлениям, методическими оперативками и мастер-классами.

«Школа молодого специалиста» объединяет молодых педагогов, помогает в формировании индивидуального педагогического стиля, в развитии самостоятельности. Направлена на оказание помощи в профессиональной адаптации, развитие ценностных приоритетов, предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий и затруднений в организации учебных занятий, поиск возможных путей их преодоления. В течение учебного года проводятся заседания, мастер-классы и консультации по проблемам планирования, создания учебно – методического комплекса, разработки и оформления программ дополнительного образования, психолого – педагогическим проблемам взаимодействия с коллективом воспитанников. Практика показывает, что особое внимание в работе с молодыми специалистами играют педагоги – наставники. Сущность данного процесса в том, что опытные педагоги, мастера педагогического труда осуществляют шефство над молодыми специалистами, передавая им свой опыт и оказывая педагогическую помощь.

В учреждении осуществляют свою деятельность проблемная творческая группа «Современные педагогические технологии», которая работает над внедрением в педагогическую практику современных технологий обучения и воспитания (здоровьесбережения, метода проектов, педагогики сотрудничества, учения через обучение, игровых технологий и т. д.). Накоплен определённый положительный опыт разработки и реализации учебных проектов различного типа, объединяющих различное количество участников и ориентированных на разные возрастные группы детей, дающий возможность педагогам апробировать новые методы работы с детьми, а им приобрести бесценный коммуникативный опыт, примерить на себя различные социальные роли. Анализ работы группы показал, что внедрение новых педагогических технологий вызывает большой интерес своей продуктивностью, даёт возможность наглядно продемонстрировать результаты совместной деятельности педагогов и детей, а так же повышает эффективность учебной деятельности образовательного пространства Центра.

Проблемная творческая группа «Мой мир» объединяет педагогов Центра, психолога, которые в сотрудничестве с медицинскими работниками районной больницы, воспитателями центра реабилитации социальной помощи семье и детям работают в направлении оказания социально – педагогической помощи детям с ограниченными возможностями здоровья, изучают особенности их психолого – физиологического и возрастного воспитания. Педагогами творческой группы проводятся мастер – классы по обмену опыта в данном направлении.

В практику нашего учреждения вошла такая форма повышения педагогического мастерства педагогов, как методические оперативки. Проводятся они с разной категорией педагогических работников по различным вопросам учебно-воспитательной работы. Оперативки призваны знакомить педагогов с передовым педагогическим опытом, достижениями педагогики и психологии.

На современном этапе актуализируется проблема развития творческого потенциала педагогов. В связи с этим одной из эффективных форм является мастер – класс, где педагогические работники демонстрируют не только свои творческие достижения, но и применяемые в учебно-воспитательном процессе различные педагогические технологии (*приложение 3*), технологии в изготовлении изделий. В мастер-классах нет слушателей, там только участники. Именно на мастер – классах педагогическое творчество имеет ярко выраженную личностную специфику. Этим объясняется тот факт, что одни и те же приемы, методы, технологии у разных педагогов дают разный эффект. На выходе мастер – класса каждый из участников создает свой «продукт».

Обучение педагоговна локальном уровне **–** это индивидуальная работас педагогами Центра по вопросам организации педагогической деятельности: разработке интегрированных программ дополнительного образования; внедрение современных технологий на основе гуманизации и индивидуализации образовательного процесса, методов и приёмов в организацию и проведение занятий.

По мнению социологов, перспективой развития общества является трансформация деятельности в самостоятельную деятельность, развития - в саморазвитие, а образования – в самообразование. Поэтому одной из форм методической работы по повышению педагогического мастерства педагога является самообразование. В своей организационной деятельности педагоги используют индивидуальный план. В плане отражаются различные направления деятельности: работа над темой, использование при изучении темы различных технологий, выступления по выбранной теме.

Одним из условий для формирования мотивации совершенствования педагогического мастерства является принцип стимулирования творческого роста. Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др. Этому в учреждении способствуют различные конкурсы, тиражирование лучших материалов, доплаты, выделение премий из фонда стимулирования, выступления на районных и областных семинарах, открытые мероприятия и т.д.

Таким образом, методическая работа в учреждении – это часть системы непрерывного образования педагогов, их профессионального совершенствования и как результат повышение качества образования в Центре.

**1.3. Результаты совершенствования системы методической работы**

**по повышению педагогического мастерства педагогов дополнительного образования**

Оценка деятельности по совершенствованию системы методической работы в учреждении проводится не по количественным (число проведенных семинаров, посещенных уроков...), а по качественным критериям. Хотя количественные показатели так же важны в повышении мастерства педагога.Среди качественных показателей мы отмечаем:

* владение педагогами новыми теоретическими знаниями;
* умение применять педагогические технологии на практике;
* методическое обеспечение образовательно-воспитательного процесса;
* способность педагога к профессиональному саморазвитию;
* удовлетворенность родителей и воспитанников образовательно-воспитательным процессом данного педагога;
* участие в конкурсах педагогического мастерства, заочных и очных конкурсах.

В настоящее время отрабатываются различные варианты портфолио. Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда, сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию. Назначение портфолио позволяет сместить акценты с того, что педагог не способен реализовать и не умеет, к тому, что он знает и умеет, с внешней оценки на самооценку. Соответственно мы включили в него все, что служит свидетельством усилий, достижений и прогресса в профессиональной деятельности педагога. Анализ информационных источников позволил выделить следующие структурные элементы портфолио педагога:

* общие сведения о педагоге;
* учебно-методическая работа;
* воспитательная деятельность;
* результативность педагогической деятельности.

Таким образом, в учреждении создана и работает на протяжении трех лет методическая система совершенствования педагогического мастерства педагогов. Она прошла сложный путь апробации различных форм и средств, и потому на сегодняшний день мы характеризуем её как близко к оптимальной, учитывая специфику нашего учреждения. И хотя процесс совершенствования данной системы еще не закончен уже прослеживается положительная динамика следующих результатов:

Диаграмма 1

**Качество проведения открытых занятий**

Диаграмма 2

**Совершенствование мастерства педагогического коллектива**

Диаграмма 3

**Самообразование педагогов**

Диаграмма 4

**Подготовка и проведение педагогических советов в учреждении в интерактивных формах с использованием педагогических технологий**

Диаграмма 5

**Владение и активное использование педагогами дополнительного образования современных педагогических технологий**

Диаграмма 6

**Удовлетворённость дополнительным образованием**

**2010-2011 учебный год**

Диаграмма 7

**2013-2014 учебный год**

Вышеизложенные результаты показывают, что методическая работа с целью повышения педагогического мастерства педагогов совершенствуется, оказывает положительное воздействие на педагогический коллектив и как следствие повышает качество образования в учреждении.

Наряду с положительными результатами совершенствования внутренней системы методической работы в учреждении, следует учитывать факторы риска, возникающие на различных этапах:

1. Психологический барьер - «боязнь педагогов» к нововведениям

2. Собственная инерция

3. Разочарование в результате имевших ранее неудач

4. Недостаток времени

**Заключение**

В настоящее время дополнительное образование детей по праву рассматривается как составляющая образовательного пространства, сложившегося в современном российском обществе. Оно социально востребовано, так как сочетает в себе воспитание, обучение и развитие личности ребёнка. Конкурентоспособного в современных условиях выпускника может подготовить только высококвалифицированный педагог. Несомненно, педагог – главное действующее лицо педагогического процесса, именно к нему сегодня предъявляются новые требования. В связи с этим требуется поиск таких форм и методов работы, которые будут способствовать повышению квалификации каждого педагога и коллектива в целом. Поэтому целенаправленная работа в данном направлении одна их приоритетных в учреждении дополнительного образования.

В данной работе предложены практические аспекты совершенствования методической работы для повышения педагогического мастерства педагогов. Одним из условий совершенствования педагогического мастерства, а, следовательно, и повышения качества образования в Центре, на наш взгляд, является выстраивание и совершенствование системы методической работы (изменение содержания - форм, методов, средств и т.д.). И хотя процесс совершенствования данной системы еще не закончен уже прослеживается положительная динамика результатов.

**1.Результаты методической работы в Центре:**

\* по итогам анкетирования выявлен рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью (без боязни, с уверенностью педагоги проводят открытые занятии, мастер-классы, участвуют в конкурсах, проводят выступления на публике);

\* и как следствие положительный психолого-педагогический климат;

\* применение различных форм стимулирования способствует высокой заинтересованности в творчестве и инновациях;

\* овладение современными технологиями, активными методами обучение способствует хорошо организованному процессу обучения (занятия педагогов отслеживаются по разработанной творческой группой «Оценке эффективности занятия». Как видно из мониторинга «Качество проведения открытых занятий» в сравнении с 2010-2011 годом повысился высокий уровень проведения занятий);

\* распространение своего педагогического опыта на районных мастер-классах, методических объединениях, конкурсах – всероссийских, региональных, районных;

\* наличие системы стимулирования;

\* у 60% педагогов разработан учебно-методический комплекс по направлениям деятельности;

\* 100% педагогов прошли курсовую подготовку, увеличивается количество педагогов с высшей квалификационной категорией, в сравнении с 2010-2011 годом увеличилось с 29,6% до 33,3, первой квалификационной категорией с 32,3% до 33,3;

\* пересмотрены сроки реализации программ дополнительного образования, прерогатива отводится программам дополнительного образования 3,4,5 и более;

\* вырос уровень участия педагогов в различных конкурсах педагогического мастерства: конкурсы педагогического мастерства с 30 до 80%, во всероссийских конкурсах- с 5 до 30%, методических материалов с 10 до 50%.

**2. Результаты успешности образовательного процесса в учреждении:**

**\*** высокий уровень удовлетворенности обучающихся собственной учебной деятельностью, полученными ЗУНами, содержанием в целом, инновациями в учреждении;

\* высокий уровень удовлетворенности родителей деятельностью Центра, содержанием, инновациями в учреждении, профессионализмом педагогов;

\* разнообразие программ обучения позволяет воспитанникам делать выбор в зависимости от их интересов и более углубленного изучения предметов;

\* численный состав воспитанников учреждения растет, что свидетельствует о прочном положении Центра в районе и внушает оптимизм при определении перспектив развития;

\* повысилась результативность воспитанников в различных конкурсах, выставках.

Любая система имеет тенденцию к постепенному угасанию своих потенциалов, поэтому принципиально важно поддерживать в ней инновационный дух и творческий поиск, совершенствуя то, что наработано, и применяя новые подходы и идеи. Иначе говоря, совершенствование есть непрерывный процесс, и только развивающаяся система педагогических кадров способна активизировать профессионально-личностный рост педагогов.

**Список литературы**

1. Кузнецова, Н. А. Управление методической работой в учреждении дополнительного образования детей [Текст]: учебное пособие / Н. А. Кузнецова, Д. Е. Яковлев. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2003. – С 92.
2. Немова, Н. В. О профессиональном обучении на рабочем месте [Текст] / Н. В. Немова // Директор школы. – 1999. - № 3. – 10-24 с.
3. Повышение квалификации педагогических кадров (теория и практика) // Внешкольник. – 2004. - № 4. – С. 23-33.
4. Поташник, М. М. Управление развитием школы [Текст]: пособие / М. М. Поташник, В. С. Лазарев. – М.: Новая школа, 1995. – С 134.
5. Скуратовская, Н. А. Управленческие аспекты методического сопровождения в условиях учреждениях дополнительного образования детей [Текст] / Н. А. Скуратовская // Бюллетень. – 2008. - № 3. – С. 12 – 14.
6. Хомерики, О. Г. Развитие школы как инновационный процесс [Текст]: методическое пособие для руководителей образовательных учреждений / О. Г. Хомерики, М. М. Поташник, А. В. Лоренсов. – М.: Новая школа, 1994. – 187 с.

Приложение 1

**АНКЕТА 1**

**«Барьеры педагогической деятельности»**

Очевидно, что существует немало причин, барьеров, препятствующих педагогу осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с современными требованиями, совершенствоваться. Для этого предлагаются следующие анкеты, опубликованные в книге «Менеджмент в управлении школой» (ред. Т.М. Шамова).

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию.

Ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы:

5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует

1.Я стремлюсь изучить себя

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

3.Возникающие препятствия стимулируют мою активность

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

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

6.Я много читаю

7.Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам

8.Я верю в свои возможности

9.Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты

10.Я получаю удовольствие от освоения нового

11.Возрастающая ответственность не пугает меня

12.Я положительно бы отнесся к моему продвижению по службе

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 – активное развитие;

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

35-15 – остановившееся развитие

**АНКЕТА 2**

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагога в учреждении.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

5 – да (препятствуют или стимулируют );

4 – скорее да, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет.

Препятствующие факторы

1.Собственная инерция

2.Разочарование в результате имевших ранее неудач

3.Отсутсвие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей

4.Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к новому

5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе

6.Состояние здоровья

7.Недостаток времени

8.Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства

Стимулирующие факторы

1.Методическая работа в учреждении

2.Обучение на курсах

3.Пример и влияние коллег

4.Пример и влияние руководителя

5.Организация труда в учреждении

6.Внимание к этой проблеме руководителя

7.Доверие

8.Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать

9.Занятия самообразованием

10.Интерес к работе

11.Возрастающая ответственность

12.Возможность получения признания в коллективе

Обработка данных «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Способность педагога к саморазвитию | Ф.И.О. педагога | Стимулирующие факторы | Препятствующие факторы | Система мер |
| 1.Активное саморазвитие  2.Несложившееся саморазвитие, зависящее от условий  3.Остановившееся саморазвитие |  |  |  |  |

**Анкета № 3**

Оцените, насколько Вы владеете перечисленными действиями. Условные обозначения:

В – высокая оценка;

С – средняя;

Н – низкая

|  |  |
| --- | --- |
| **Действие** | **Оценка** |
| 1.Перспективное и текущее планирование обучения  2.Отбор содержания занятия  3.Выбор и применение активизирующих методов, приемов и средств обучения  4.Формирование положительной мотивации и потребности в знаниях  5.Выбор оптимальной структуры занятия  6.Соблюдение Сан Пин на занятиях  7.Создание на занятиях благоприятного психологического микроклимата  8.Развитие самостоятельности у воспитанников  9.Анализ занятия  10. Анализ собственной деятельности и её результатов  11.Использование передового педагогического опыта  12.Использоване новых технологий  13.Проведение нетрадиционных занятий  14. Постановка целей и задач  15.Планирование воспитательной деятельности  16.Взаимодействие с родителями  17.Взаимодействие с коллегами |  |

Приложение 2

**Тематический педсовет**

**«Организация ситуации успеха на занятии»**

**ТЕМА:** «Организация ситуации успеха на занятии»

**ЦЕЛИ:**

1.Анализ влияния успеха на различные аспекты деятельности воспитанников.

2.Систематизация приемов и методов конструирования на занятии ситуации успеха. Создание «Банка ситуации успеха».

**СРОКИ:**

**ВОПРОСЫ:**

1. Краткое сообщение зам.директора по теме педсовета.

2.Результаты анкетирования обучающихся в творческих объединениях .

3. Практическая деятельность:

3.1 работа в группах;

3.2 презентация результатов обсуждения вопросов;

3.3 формулировка проекта решения педсовета.

**ГРУППЫ**

**теоретики**

**пессимисты**

**эксперты**

**практики**

**оптимисты**

**Предварительная подготовка**

1.Воспитанникам предлагается закончить следующие высказывания :

- Если у меня получается , это значит……..

- Если у меня не получается, это значит…..

- Мне всегда приятно, когда педагог…….

- Когда я смотрю на педагога, мне кажется , что он……

- Я чувствую себя уверенно, когда педагог…..

Полученные ответы анализируются педагогом - психологом. Результаты анализа представляются на плакатах.

2. Тематическая административная проверка «Приемы создания ситуации

успеха на занятии». Результаты проверки представляются в виде аналитической справки.

3.Анализ занятий членами администрации центра и самоанализ занятия педагогами.

**Вопросы для наблюдения**

а) Какие приемы организации ситуации успеха используются при изучении нового материала, в ходе закрепления, при повторении?

б) Какими способами педагог создает благоприятный психологический климат в коллективе?

в) Какие формы и методы использует педагог для создания ситуации успеха?

г) Какую роль в ситуации успеха играют конкурсы, выставки, концерты?

4. Накануне заседания педсовета необходимо разделить педагогов на группы по 7-8 человек. Лидеры каждой группы заранее определяются. Остальным педагогам предлагается вписать свою фамилию в одну из групп.

**Оформление аудитории**

**эпиграф к педсовету**

«Если вы тщательно присмотритесь к людям, которые никого не могут хвалить, всякого порицают и никем не довольны, то вы узнаете, что это те самые люди и есть, которыми никто не доволен» (Ж.Лабрюйер)

- Плакаты с результатами опроса воспитанников.

- Столы в аудитории образуют 5 больших столов, на которых заранее устанавливаются таблички с названием групп: «Теоретики», «Практики», «Пессимисты», «Оптимисты», «Эксперты».

- Музыкальная заставка к педсовету - фонограмма песни Б.Окуджавы «Давайте восклицать».

**Ход педсовета**

**1.Вступительное слово директора**

Решение предыдущего педсовета, тема педсовета, его цели. Педагоги информируются о выводах по результатам тематической проверки «Приемы создания ситуации успеха на занятии».

**2.Краткое сообщение заместителя директора по теме педсовета**

В.Ф.Шаталов утверждал, чтобы педагогическая работа была эффективной, должен сработать «эффект соленого огурца». Главное – создать рассол, тогда какой бы огурец не был, плохой или хороший, попав в рассол, он просолится. Как создать такой «рассол»? Что взять за основу?

Многие педагоги считают, что главный смысл деятельности педагога в том, чтобы создать каждому ребенку ситуацию успеха на занятии. Она создается путем сочетания условий, которые обеспечивают успех. Задача педагога состоит в том, чтобы дать каждому воспитаннику возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя. Успех в обучении - один из источников сил каждого ребенка, рождающий энергию для преодоления трудностей.

Само понятие «успех» имеет разную трактовку. С социально-психологичекой точки зрения – это оптимальное соотношение между ожиданиями окружающих, самой личности и результатами ее деятельности. Об успехе говорят, когда результаты совпадают или даже превосходят ожидания.

С психологической точки зрения - это переживание состояния радости, удовлетворения от того, что результат, к которому человек стремился, либо совпал с его ожиданиями, либо превзошел их. В результате этого состояния формируются новые мотивы к деятельности, меняется уровень самооценки, самоуважения.

С педагогической точки зрения ситуация успеха – это такое целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом. В. А.Сухомлинский считал, что «ребенок должен быть убежден, что успехам он обязан, прежде всего, самому себе. Помощь педагога, какой бы она не была эффективной, все равно должна быть скрытой. Стоит ребенку почувствовать, что открытие сделано с подачи педагога… радость успеха может померкнуть».

Известен афоризм: «Счастливого человека может воспитать только счастливый». Можно сказать и так: «Успех воспитаннику может создать педагог, который сам переживает радость успеха».

**3.Работа в группах**

Работа длится 20-25 минут. Каждая группа получает карточку с заданием и вспомогательным материалом (распечатки, ксерокопии материалов психолого- педагогической литературы, периодических изданий), листы ватмана и маркеры для записи приемов в «Банк ситуаций успеха».

**4.Презентация результатов обсуждения вопроса**

После 20-25минутного обсуждения каждая группа представляет результаты своей работы. Итоговые записи оформляются в виде стенда под названием «Банк ситуаций успеха».

**5.Формулировка проекта решения педсовета**

Представитель группы экспертов зачитывает проект решения педсовета, в основу которого положен сформированный другими группами «Банк ситуаций успеха». Проводится обсуждение предложенного проекта.

|  |  |
| --- | --- |
| **«Теоретики»**  **Цель:** Изложить теоретический подход к проблеме создания ситуации успеха на занятии | **Вопросы и задания**  1.Существуют ли различия в реакции на успех  а) младших школьников, подростков и старшеклассников;  б) девочек и мальчиков?  2.Сформулируйте правила конструирования ситуации успеха на занятии.  3.Предложите приемы создания ситуации успеха на занятии |
| **«Практики»**  **Цель:** Рассмотреть способы использования приемов и методов организации ситуации успеха на различных этапах занятия | **Вопросы и задания**  1.Какова роль ситуации успеха:  а) при изучении нового материала;  б) при закреплении знаний воспитанников;  в) на других этапах занятия?  Приведите примеры из практики.  2.Предложите приемы создания ситуации успеха на занятии |
| **«Пессимисты»**  **Цель:** Выявить неоднозначность влияния успеха на учебно- воспитательную деятельность воспитанника | **Вопросы и задания**  1.Каковы негативные последствия непрерывного успеха в учебно- воспитательной деятельности?  2.Какая ситуация неуспеха влияет на становление личности? Приведите примеры.  3.Предложите приемы создания ситуации успеха на занятии |
| **«Оптимисты»**  **Цель:** Доказать необходимость создания ситуации успеха на занятии | **Вопросы и задания**  1.Каково положительное влияние успеха:  а) на мотивацию учебно-воспитательной деятельности воспитанника;  б) на формирование межличностных отношений;  в) на результативность учебно-воспитательного процесса? Приведите примеры из практики.  2.Предложите приемы ситуации успеха на занятии |
| **«Эксперты»**  **Цель:** Подвести итоги и предложить проект решения педсовета | **Вопросы и задания**  1.Коротко сформулируйте выводы по работе каждой группы.  2.Предложите проект решения педсовета. |

**АНКЕТА**

Закончите следующие высказывания:

- Если у меня получается , это значит……………

- Если у меня не получается, это значит…………

- Мне всегда приятно, когда педагог…………….

- Когда я смотрю на педагога, мне кажется…….

- Я чувствую себя уверенно, когда педагог………

- Не разочаровался ли ты в правильности выбора объединения………….

Приложение № 3

**Мастер-класс по теме «Использование интерактивных**

**методик при изучении метода проектов»**

**Цель мастер-класса**: повышение мотивации педагогов к овладению методом проектов как одним из интерактивных методов обучения.

**Задачи:**

* Познакомить педагогов с понятием “интерактивное обучение”;
* Познакомить педагогов с методами интерактивного обучения;
* Углубить знания педагогов о методе проектов, алгоритме создания проекта.
* Создать условия для активного взаимодействия участников мастер - класса между собой.

**Ход мастер-класса:**

**I. Цели и задачи мастер-класса**

***Ведущий***: Уважаемые коллеги! Основная цель мастер – класса, проводимого сегодня – это дальнейшее повышение вашей мотивации к овладению методом проектов как одним из интерактивных методов обучения.

Сегодня вы познакомитесь с понятием «интерактивные методы обучения», узнаете, чем они отличаются от пассивных и активных методов. Вы углубите свои знания о методе проектов, об алгоритме создания проекта.

С вами будут проведены три интерактивных практических занятия, в процессе которых вы сможете выяснить, что вам мешает заниматься проектной деятельностью, вспомните основные стадии проекта и поработаете над одной из главных стадий создания проекта – планированием действий команды. Кроме того, вы покажете умение работать в команде. Я надеюсь, что проведённый сегодня мастер – класс поможет вам начать активно внедрять метод проектов в образовательную деятельность с воспитанниками.

Итак, мы начинаем.

**II. Основная часть мастер-класса**

***Ведущий:*** Сегодня перед нами педагогами проблема: как сделать процесс обучения ещё более интересным и продуктивным. Как создать на занятиях такие условия, при которых каждый обучающийся чувствовал бы свою успешность? На своих занятиях вы используете разные формы и методы обучения. Однако, существует ещё одна очень интересная форма обучения детей – *интерактивная*. Педагог в ней теряет центральную роль, он становится организатором образовательного процесса. Дети на таких занятиях взаимодействуют друг с другом, а педагог заботится о том, чтобы их усилия были направлены на положительный результат.

В ходе проведения мастер-класса вы познакомитесь с понятием «интерактивные методы обучения», узнаете, что в традиционной пассивной педагогике: педагог учит - воспитанник учится, педагог думает – воспитанник воспроизводит, педагог говорит – воспитанник слушает, педагог выбирает - воспитанник принимает, педагог активен - воспитанник пассивен. При использовании же интерактивных методов обучения в корне меняются соотношения «педагог – воспитанник»: воспитанник определяет цель деятельности – педагог помогает ему в этом, воспитанник открывает новые знания - педагог рекомендует источники знаний, воспитанник выбирает – педагог содействует, воспитанник активен – педагог создаёт условия для проявления активности.

Появившись вначале прошлого столетия для решения актуальных тогда задач образования, метод проектов не утратил своей привлекательности и в наши дни. Акцент на таком занятии делается на сотрудничество и взаимодействие. Педагог определяет общее направление, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана, даёт консультации, помогает в серьёзных затруднениях. Меняется сама обстановка на занятии, происходит отход от привычных требований к дисциплине. Дети на таких занятиях взаимодействуют друг с другом, а педагог заботиться о том, чтобы их усилия были направлены на положительный результат. Таким образом, интерактивные методы способствуют формированию активной, самостоятельной позиции детей, развивают исследовательские, рефлексивные и оценочные умения.

***Ведущий***: Сегодня мы поговорим с вами о методе проектов как об одном из интерактивных методов обучения. Метод проектов является тем средством, которое позволяет отойти от традиционализма в обучении. Метод проектов – это дидактический инструмент, который создаёт уникальные предпосылки для развития целеустремлённости и самостоятельности обучающихся в постижении нового, стимулируя их природную тягу к непознанному, помогает овладеть новым способом деятельности. Педагог же превращается в организатора познавательной деятельности обучающихся, становится соучастником творческого процесса.

В нашем педагогическом коллективе уже начался процесс введения метода проектов в образовательную деятельность, но не так активно, как хотелось бы. Почему? В этом нам поможет разобраться интерактивное практическое занятие.

**Практическое занятие №1**

**Работа в малых группах по методике «1-2-все вместе»**

**Обсуждение вопросов**:

1. Что мешает вам заниматься проектной деятельностью?  
2. Есть ли в вашем учреждении условия для создания проектов? Какие?

*(Педагоги делятся на группы (команды*), *Каждый участник группы в течение 1-2 минут продумывает ответ на вопрос. Затем участники объединяются в пары и проводят обсуждение вопроса друг с другом, добиваясь общего решения. Затем пары переходят к коллективному обсуждению вопроса. После чего каждая группа озвучивает ответы на поставленные вопросы)*

***Ведущий***: Для того, чтобы активно заниматься проектной деятельностью, вам необходимо пополнить свои знания в этом направлении, овладеть самим и научить детей этому новому способу деятельности. Надеемся, что сегодняшний мастер – класс поможет вам в этом.

Мы продолжаем наш разговор о методе проектов, проектной деятельности. Что такое проект?

* Это описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена, и конкретных методов и шагов по её реализации.
* Это буквально «нечто брошенное вперёд».

В последнее время это слово ассоциируется чаще всего со смелыми и оригинальными начинаниями в области интеллектуальной или практической деятельности человека, символизируя новизну и нестандартность подхода в решении задач.

**Практическое занятие №2  
Работа в малых группах по методике «Диалог»**

**Задание:**

Работа над проектом предполагает прохождение 8 стадий (шагов). Попробуйте самостоятельно сделать эти 8 шагов.

*(Каждый участник группы играет определённую роль, которую ему выбирает ведущий (спикер, секретарь, посредник, докладчик). В обязанности* ***спикера*** *входит: читка задания группе, организация выполнения, поощрение группы к работе, подведение итогов работы и назначение докладчика.* ***Секретарь*** *ведёт записи работы группы (коротко и разборчиво), одновременно он должен быть готов высказывать свои мысли при подведении итогов.* ***Посредник*** *следит за временем и стимулирует работу в группе.* ***Докладчик*** *высказывает мысли группы, показывая результаты работы группы. Остальные члены группы активные участники обсуждения).*

(*Идёт работа по группам. Группы ищут согласованное решение а, затем ведут диалог, обсуждая результаты своей работы.)*

***Ведущий***: Таким образом, мы с вами выяснили, что работа над проектом состоит из:

1. *Подготовки к работе над проектом* (информация о проекте, его актуальности, поиск проблем и т.д.).  
2*. Выбора проблемы* (использование метода «мозгового штурма», разговор о каждой проблеме, голосование за проблему)  
3. *Сбор и анализ информации* (можно разделить учащихся на несколько групп: юристы, социологи, журналисты (юристы изучают нормативные документы, социологи опрашивают об актуальности проблемы, журналисты берут интервью).  
4. *Планирование действий команды* (куда, кому, зачем, что делать. Просчитывается экономическая составляющая).  
5. *Реализация проекта*.  
6. *Подготовка к защите проекта* (стенды, плакаты, портфолио, макеты, подготовка группы для защиты).  
7. *Презентация проекта* (10 минут в устной форме).  
8. *Рефлексия* (проводится через неделю после защиты. Ответ на вопрос: «Что дал проект?»)

А *общую схему проекта* можно представить следующим образом:

**Задумал – спроектировал – осуществил**

***Ведущий***: Кроме того, проект включает в себя пять П: Проблема, Проектирование (планирование), Поиск информации, Продукт, Презентация. Можно добавить ещё шестое П – Портфолио (папка, в которой собраны все рабочие материалы проекта). Важным является то, что каждый этап работы над проектом должен иметь свой конкретный продукт.

В ходе работы над проектом, а также на презентации вам могут пригодиться следующие требования и ориентиры: *Мы**изучаем. Мы планируем. Мы исследуем. Мы действуем.*

Кроме того, я хочу предложить вашему вниманию информацию о перечне возможных выходов проектной деятельности: *сайт, видеофильм, атлас, видеоклип, выставка, газета, журнал, игра, коллекция, модель, оформление кабинета, пакет рекомендаций, праздник и т.д.*

Видами презентации могут быть: *деловая игра, демонстрация фильма, инсценировка, доклад, реклама, спектакль, экскурсия и т.д.*

***Ведущий***: А сейчас я проведу с вами ещё одно интерактивное практическое занятие: «Составляем программу действий» Эпиграфом к нашему практическому занятию может стать китайская пословица:

«Скажи мне – я забуду,  
Покажи мне – я запомню,  
Дай мне сделать это  
И это станет моим навсегда»

Я предлагаю вам эту тему практического занятия потому, что считаю стадию планирования одной из определяющих стадий, способствующих осуществлению проекта. И сколько бы вам не рассказывали, как составлять программу действий, только самостоятельная работа поможет понять суть вопроса.

Работать вы будете по методу «мозгового штурма»

**Практическое занятие №3  
Работа в малых группах по методу «мозгового штурма»**

**Тема**: «Составляем программу действий».

**Цель**: организация оперативного поиска действий.

**Маршрут поиска**: работа над проектом.

**Результат «мозгового штурма»**: составление программы действий, способствующей осуществлению проекта.

**Правила «мозгового штурма»:**

1. Нельзя делать никаких критических замечаний по ходу выдвижения действий. Это мешает формулировке мыслей.  
2. Не стоит бояться несбыточности предложений: чем необычнее действие, тем лучше.  
3. Чем больше предложений, тем вероятнее, что быстрее отыщется наиболее верное действие.  
4. Желательна цепочка действий, что даёт простор для обсуждения.

(Идёт работа по группам. Защита программ действий)

**III. Подведение итогов мастер-класса**

а) Педагогом – мастером:

Вашему вниманию был представлен мастер – класс по теме: «Использование интерактивных методик при изучении метода проектов». Вы познакомились с понятием «интерактивные методы обучения», с одним из методов интерактивного обучения – методом проектов, с интерактивными формами обучения. Надеюсь, что представленный вашему вниманию материал, повысит вашу мотивацию к овладению проектной деятельностью, поможет использовать интерактивные формы обучения в работе.

б) Выступления педагогов и гостей. Оценка результативности мастер – класса. (Метод «Аквариум»: участники работают в круге, остальные наблюдают и анализируют, т.е. выступают в роли зрителей):

1. Как, по – вашему мнению, прошёл мастер – класс?  
2. Как работали участники мастер – класса:

* как общались?
* все ли участники команды были активны?
* проявляли ли терпимость к любой точке зрения?
* как аргументировали свои мысли?

3. Были ли созданы условия для активного взаимодействия участников между собой  
4. Ваши предложения (замечания, дополнения) по проводимому мастер – классу.