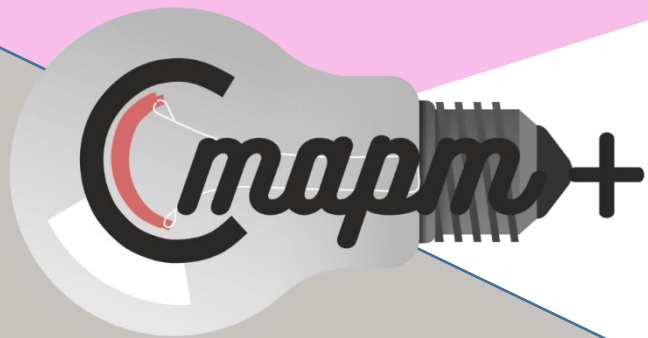


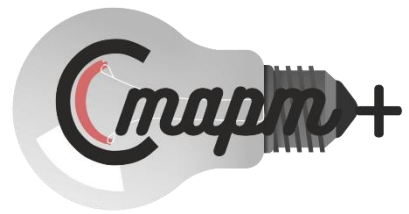
Городское учебно-методическое объединение
заместителей директоров по научно-методической работе
и заведующих методическими отделами
государственных учреждений дополнительного образования

26-28 сентября 2018 года



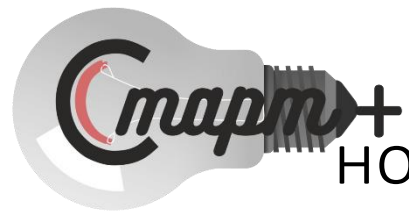
**КОНКУРСЫ КАК СРЕДСТВО
ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ
МЕТОДИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДО**

Спиридонова Марина Викторовна
ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Старт+»
Невского района Санкт-Петербурга



**«Ты не можешь изменить
направление ветра,
но всегда можешь поднять паруса,
чтобы достичь своей цели!»**

О. Уайльд



«Ты не можешь изменить направление ветра,
но всегда можешь поднять паруса, чтобы достичь своей цели!»

О. Уайльд

- Для чего **КОЛЛЕКТИВУ** **УДОД**
нужно участие
в конкурсной **движении**?



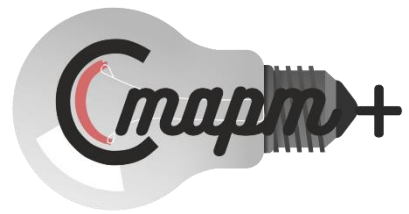
Итак, **зачем коллективу УДОД нужно участие в конкурсном движении?**

- Во-первых, и в-главных, оно необходимо ему как катализатор роста, развития и движения в профессии педагогов....и ... профессиональной компетентности методистов.
- Во-вторых, ... «а чем я хуже?»
- В-третьих, эффективное командное взаимодействие.
-выявление лучших практик....



Зачем коллективу УДОД нужно участие в конкурсном движении?

-мобилизация внутренних ресурсов (физических, психических, профессиональных)...
-через информационную открытость - повышение статуса педагога и рейтинга Учреждения в целом
- ...пути для дальнейшего роста...
- ...самоэффективность педагогов..
-продукт конкурса – большой проект в дальнейшем...



Для чего ПЕДАГОГУ нужно участие в конкурсах?

- ...значительный поступок!...
- ...баллы к аттестации...
- ...внешнее признание...
- ...трансформация программы....
- ...уверенность в своих силах....
- ...оценка экспертов...



- Мотивация – это не компьютерная программа, которую можно заложить в мозг человека, и заставить его действовать именно так, а не иначе.
- На самом деле мотивация к соревнованию, проверке своих возможностей в открытом и честном сопоставлении собственной профессиональной деятельности с деятельностью коллег, есть в каждом из педагогов. **Проблема не в её отсутствии, а в степени её проявления, в том, что можно определить, как уровень профессиональных притязаний.**



«Ты не можешь изменить направление ветра,
но всегда можешь поднять паруса, чтобы достичь своей цели!»

О. Уайльд

Роль методической службы:

- Разглядеть педагогов...
- Выявить оригинальность (и даже инновационность)...
- Скоординировать взаимодействие...
- Быть первым экспертом...
- Повысить коммуникативную компетентность педагога..
- Помочь осмыслить педагогический опыт...
- Грамотно и методически выразить на бумаге...
- Психологически поддержать педагога...
- Быть мотиватором в течение всего периода подготовки к конкурсу..
-



Педагогический коллектив есть, прежде всего, коллектив людей, разных по возрасту и опыту педагогической работы, по характеру и коммуникабельности, по интересам и ценностным ориентациям, по темпераменту и волевым качествам.

В коллективе часто встречаются 4 группы педагогов - активисты и наблюдатели (разного качества):

- 1) желающие, но пока не могущие;
- 2) могущие, но не желающие;
- 3) не желающие и не могущие;
- 4) и желающие, и могущие))

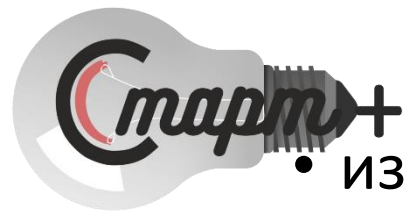


Выводы:

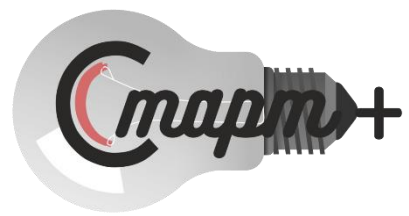
Для того чтобы участие педагогов в профессиональных конкурсах стало средством повышения квалификации педагогов, необходимо создать ряд *управленческих и индивидуально-психологических условий*.

К ним относятся:

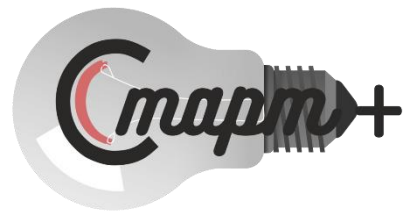
- создание условий, способствующих осознанию ценности собственного педагогического опыта;
- создание условий, способствующих непрерывному повышению квалификации и развитию творческого потенциала педагогических работников (наш конкурс «Вернисаж педагогических идей»);
- осуществление научно – методического сопровождения конкурсантов на всех этапах конкурса;
- ориентация на открытый диалог;
- адекватное соотношение результатов оценки конкурсанта или его конкурсного материала и реалистичности представлений конкурсанта о себе;
- психологическая поддержка участника в период подготовки, проведения конкурса и в постконкурсный период;



- изначальная ориентация конкурсанта на продуктивность собственной деятельности в условиях конкурса;
- побуждение конкурсанта к рефлексивно – оценочному анализу себя и своих профессиональных действий;
- стимулирование роста профессионального мастерства педагогов, содействие развитию исследовательской сферы в педагогической деятельности;
- выявление и поддержка инновационных проектов, методик;
- формирование потребности в изучении и внедрении новых ДООП;
- ориентирование педагогов УДОД на инновацию, эксперимент, прогнозирование.
- пропаганда и распространение передового педагогического опыта, создание банка данных;
- расширение диапазона общения творчески работающих педагогов;
- активизация инновационной работы, выявление и поддержка педагогов – новаторов в процессе освоения современных программ, методик и технологий развития, воспитания и обучения детей.



Культуру, равно как желание и понимание необходимости участия в конкурсном движении нужно формировать у педагога *целенаправленно, планомерно и размеренно*, но обязательно опережая зону его ближайшего развития как профессионала.



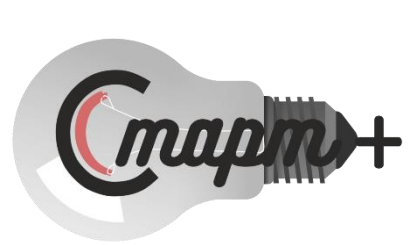
А если всё по-взрослому? :-)))

**Мотивация должна состоять
из комплекса и модели**

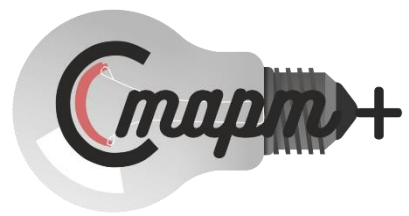
Комплекс организационно-педагогических условий развития мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования детей, включающий:



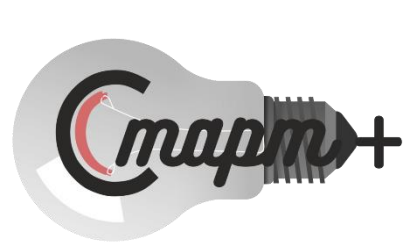
- создание ситуации, в которой педагогический коллектив окажется перед необходимостью решать противоречия:
 - а) между имеющимся недостаточным уровнем мотивации у всех педагогов и задачей его повышения (или сохранения) в педагогическом процессе;
 - б) между необходимостью стимулировать инновационные процессы и отсутствием у педагогов достаточных профессиональных знаний, необходимой педагогической компетентности для их практических воплощений;



- разработка концепции и программно-методического обеспечения педагогического процесса (комплекс средств по повышению педагогической компетентности, участие педагогов в управлении, программы педагогов по саморазвитию и др.);
- создание психологической службы, проблемных групп, секций, отделений и других подразделений, обеспечивающих информационные, методические и коммуникативные основы инновационной деятельности педагогов;
- повышение квалификации педагогических кадров в области инновационной деятельности;



- выявление возможностей каждого подразделения, режима работы учреждения дополнительного образования, содержания его деятельности в реализации инновационной функции;
- реализация педагогического мониторинга «Инновации», направленного на выявление перспективных направлений, условий осуществления и результативности инновационной педагогической деятельности;
- разработка научно-методического обеспечения педагогического процесса, способствующего развитию мотивации деятельности педагогов учреждения дополнительного образования детей.



Модель формирования и развития мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования детей, включающая:

- 1) в качестве основных компонентов стимулирование педагогического труда, обеспечение достойного положения педагога в коллективе, административные воздействия, основные цели, задачи и принципы организации инновационной деятельности, способы, формы, действия по развитию и саморазвитию мотивации;
- 2) этапы осуществления инновационной деятельности, выступающей основным фактором развития мотивации и повышения педагогической компетентности (диагностический, стимулирующий и рефлексивный);
- 3) классификацию типов педагога доп.образования.