**ПРОЕКТ «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОФЕССИЮ»**

Автор: Сызранова Ольга Николаевна,

педагог дополнительного образования

МОУДО «Тихвинский центр детского творчества»

**Актуальность проекта.**

Сегодня, когда дополнительное образование названо зоной ближайшего развития образования России, наступил этап теоретической и практической разработки проблем системы дополнительного образования. Переходя в режим развития, учреждения дополнительного образования стремятся определить специфику своей работы, включаются в поиск нового содержания образования, осмысливают научно-методические основы образовательного процесса, работают над созданием учебно-методических пособий, обновляют систему работы с кадрами.

Уникальность каждого учреждения дополнительного образования детей и деятельность каждого педагога дополнительного образования складывается из специфической возможности и практической безграничности дополнительного образования детей. С. Б.Серякова отмечает, что специфика требований к личности педагога дополнительного образования является предметом исследования ученых в наше время. В своей монографии «Психолого-педагогическая компетентность педагога дополнительного образования» она отмечает, что на данный момент сложилось несколько подходов к трактовке понятия «педагог дополнительного образования».

Специалисты, работающие в учреждениях дополнительного образования детей, являются носителями содержания предлагаемых детям видов деятельности. Это содержание, воплощаемое в разнообразных формах, в совокупности с личностными качествами составляет уникальный индивидуальный педагогический потенциал каждого из них. Осуществление деятельности педагога дополнительного образования обусловливается уровнем профессионального сознания педагога, овладения им педагогической технологией, педагогической техникой. На наш взгляд, одним из путей повышения эффективности образовательного процесса в дополнительном образовании является разработка и проведение педагогических мастерских для педагогов дополнительного образования.

В этом случае повышение профессионализма педагога дополнительного образования становится одновременно целью, средством и результатом работы специалистов, осуществляющих методическое сопровождение деятельности педагога дополнительного образования в учреждениях дополнительного образования детей. В нашем понимании, такое сопровождение – это процесс педагогического взаимодействия, в котором социальный опыт и профессиональное мастерство сопровождающих трансформируется в профессиональные качества педагога дополнительного образования. Данный процесс представляет собой не механический алгоритм передачи накопленных знаний и трансляцию опыта одних педагогов другим, а качественно новое образование, некую модель сопровождения деятельности педагога дополнительного образования.

**Цель проекта**: Развитие мотивации педагогов дополнительного образования к повышению педагогического мастерства, к познанию и педагогическому творчеству путем разработки и проведения педагогической мастерской «Педагог дополнительного образования – новый взгляд на профессию».

Для достижения намеченной цели и проверки гипотезы исследования необходимо было решить следующие **задачи:**

1. Изучить и проанализировать состояние проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования.
2. Установить исходный уровень развития мотивации педагогов к повышению педагогического мастерства и творчеству.
3. Выявить и обобщить наиболее продуктивные методы и формы работы с педагогами дополнительного образования.
4. Экспериментально проверить предлагаемый вариант проведения педагогической мастерской с целью формирования теоретических знаний и практических навыков, раскрытия творческих способностей личности педагога в избранной области деятельности, создания условий для самореализации творческого потенциала педагогов дополнительного образования.
5. Проследить динамику развития мотиваций педагогов дополнительного образования.
6. Оформить результаты работы.

**Этапы проекта.**

К основным этапам реализации проекта можно отнести: подготовительный, основной и заключительный.

**Подготовительный этап.**

На этапе подготовки разработки педагогической мастерской «Педагог дополнительного образования – новый взгляд на профессию» создаются условия для ее успешного протекания в режиме взаимодействия всех участников - педагогов дополнительного образования. Этап подготовки включает в себя диагностику основных проблем педагогов, прогнозирование хода и результатов, проектирование процесса педагогического общения. На этом этапе решаются следующие важные **задачи**:

- обоснование и постановка цели взаимодействия;

- диагностика условий;

- прогнозирование, проектирование и планирование развития процесса.

**Основной этап.**

Основной этап – этап осуществления процесса педагогического общения. Его можно рассматривать как относительно обособленную систему, включающую в себя важные взаимосвязанные **элементы**:

- постановка и разъяснение цели и задач предстоящей деятельности;

- взаимодействие педагогов дополнительного образования;

- использование намеченных методов, средств и форм процесса педагогического взаимодействия;

- создание благоприятных условий для процесса психолого-педагогического и методического сопровождения деятельности педагога дополнительного образования в процессе взаимодействия;

- осуществление разнообразных мер для стимулирования деятельности педагогов дополнительного образования;

- обеспечение связи педагогического процесса с другими процессам;

- своевременная корректировка процесса по результатам педагогического мониторинга, сопровождающего процесс педагогического взаимодействия.

Важную роль на этом этапе осуществления процесса играют обратные связи, служащие основой для принятия оперативных управленческих решений. Обратная связь – основа качественного управления процессом, её развитию и укреплению каждый из участников процесса педагогического взаимодействия обязан придавать приоритетное значение.

**Заключительный этап.**

Заключительный этап завершает цикл педагогического процесса анализом достигнутых результатов. Важно еще раз внимательно проанализировать ход и результат процесса педагогического взаимодействия в рамках психолого-педагогического и методического сопровождения деятельности педагога дополнительного образования после его завершения.

**Ожидаемые результаты.**

1. Анализ проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования.
2. Развитие мотивации педагогов к повышению педагогического мастерства и творчеству.
3. Обобщение эффективных методов и форм работы с педагогами дополнительного образования.
4. Раскрытие творческих способностей личности педагога в избранной области деятельности, создание условий для самореализации творческого потенциала педагогов дополнительного образования.

**Механизм реализации проекта**

Результаты мастерской не программируются детально. Это может быть или развитие мотивации к дальнейшему познанию, или создание завершенных проектов на основе полученных знаний. Схематично деятельность участников педагогической мастерской можно представить в таком виде: ориентировка на выполнение задач мастерской – творческий процесс – осознание закономерностей творческого процесса – творческий продукт - рефлексия и коррекция своей деятельности – выход на новый продукт.

### Алгоритм деятельности педагогической мастерской

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы работы в мастерской | Цель этапа | Задачи этапа |
| Ориентировка на выполнение задач мастерской   | - создание эмоционального настроя и мотивации педагогов к творческой деятельности,  - формирование личного отношения к предмету обсуждения | - вызвать ассоциации, воспоминания, вопросы,-побуждать участников мастерской к действию |
| Информационный запрос | - формирование информационного поля | - поставить проблему и отделить известное от неизвестного, осуществить работу с информационным материалом: технологиями, методиками, средствами, подбор материалов для последующей творческой работы.  |
| Творческий процесс | - организация индивидуальной или коллективной работы участников мастерскойдля создания нового творческого продукта  |  - обсудить и выдвинуть гипотезу, способы решения проблемы и создания творческой работы.  |
| Итог творческого процесса  | - предъявление созданного продукта всем участникам мастерской | - соотнести результаты творческого процесса участников мастерской с поставленной целью.  |
| Рефлексия и коррекция своей деятельности | - самоанализ своих чувств, эмоций, отношения к происходящему, анализ «потерь и приобретений» в процессе работы  мастерской  | - усовершенствовать уровень педагогического мастерства и создать условия для корректировки творческого продукта или создания нового варианта версии. |

**Педагогическая мастерская**

**«Педагог дополнительного образования – новый взгляд на профессию»**

План проведения педагогической мастерской

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Этап  | Реквизит | Время |
| 1 | Вступление.  | - | 5 мин |
| 2 | Упражнение «Комплимент» | Мяч | 5 мин |
| 3 | Создание команды (информационный блок) | Стенд или доска | 5 мин |
| 4 | Упражнение «Путаница» | - | 5 мин |
| 5 | Упражнение «Аквариум» | Ватман, бумага А4, фломастеры, ножницы, клей – карандаш, стенд | 10 мин |
| 6 | Упражнение «Без командира» | - | 10 мин |
| 7 | Упражнение «Домино» | - | 5 мин |
| 8 | Упражнение «А я считаю…» | + и – (2 знака) | 5 мин |
| 9 | Упражнение «Башня» | Соломинки, скотч, ножницы | 10 мин |
| 10 | Упражнение «Абстрактная живопись» | Бумага А-4, цветные карандаши, фломастеры | 10 мин |
| 11 | Рефлексия | - | 5 мин |
| 12 | Обсуждение. Анкетирование. | Бланки анкет | 5 мин |
|  |  |  Итого: | 1 час 20 мин |

**Вступление.**

Здравствуйте, коллеги. Тема сегодняшней педагогической мастерской «Педагог дополнительного образования – новый взгляд на профессию». В современном мире педагог дополнительного образования должен быть не только мастером своего дела, но человеком ярким, открытым для общения и нового опыта. Конечно, один в поле не воин. Работая в команде, необходимо помнить, что долго на личном энтузиазме не продержишься.

Сплоченность коллектива – это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство целей и мотивов деятельности.

То, что вы пришли сегодня на педагогическую мастерскую означает лишь одно – вы готовы развиваться, впитывать новые знания и навыки, общаться с коллегами в неформальной обстановке. И это просто замечательно! Сложная и напряженная работа, состояние стресса, гонка за высокими результатами очень часто не позволяют оглянуться назад, понять себя и свой внутренний мир, свою реальную мотивацию к достижению целей, чувства и мысли людей вокруг вас, ваших коллег. Участие в нашей педагогической мастерской направлено на исправление таких ошибок, на передышку, на психологическую паузу и расслабление, просветление мыслей и чувств.

*Упражнение «Комплимент»*

Оборудование: мяч

Форма работы: групповая в кругу

Время: 5 минут

Ход упражнения:

Каждому человеку нравится, когда ему говорят приятное – комплимент. По очереди мы будем перебрасывать друг другу мяч. Тот, кто кидает мяч, должен сказать тому, кому адресован мяч, что-нибудь приятное, комплимент.

Кидать мяч можно только тем участникам, которые его еще не получали. Все участники должны в итоге нашего упражнения подержать мяч в руках и услышать о себе что-то приятное.

*Проведение упражнения.*

Я надеюсь, что это упражнение помогло вырастить внутри себя некую радость от общения, внутреннюю улыбку. Такое позитивное настроение мы постараемся сохранить на целый день.

*Создание команды*

Оборудование: текст, стенд, маркер

Время: 10 минут

Текст:

1. Различия между командой и группой:

- Группа – люди, которые взаимодействуют друг с другом, сознают присутствие других членов группы

- Команда – это группа, члены которой оказывают влияние друг на друга ради достижения общей цели.

2) Принципы создания команды:

Процесс формирования команды – задание, требующее высокой управленческой компетенции.

 При его осуществлении требуется не только наличие правило подобранных, высококвалифицированных специалистов, но и людей, желающих работать вместе, сообща, как команда.

Чтобы правильно организовать работу команды, ее создание должно пройти 4 стадии:

1. Подготовка = предварительная работа. На данном этапе важно правильно определить, насколько вам действительно необходимо создание команды. Как правило, необходимость в создании команды возникает, если нужно использовать творческий подход к выполнению задачи. Для такой команды должна быть поставлена четкая цель.
2. Создание условий работы = определение общей цели команды, необходимые ресурсы
3. Процесс формирования и построения команды = подбор участников команды, границы команды
4. Поддержка руководства

3)Эффективная команда:

Существует три фактора эффективной работы команды:

- Удовлетворение индивидуальных потребностей членов команды

- Успешное взаимодействие в команде

- Решение поставленной перед командой задачи

Эти элементы взаимозависимы.

Н-р: Личное удовлетворение потребностей зависит не только от успешного решения задачи, но и от взаимоотношений в команде и т.д.

Рассмотрим модель внутренних элементов эффективной команды:

Рассмотрим элементы, которые представлены в виде айсбергов, большая часть которых находится под водой.

Наблюдая работу команд в организациях, можно увидеть, что большая часть энергии направляется на точное решение задачи (что необходимо получить, какими средствами и ресурсами, когда).

Конечно, это важно, но нельзя забывать о процессе (каким образом команда будет работать).

Команда, достигшая своих целей, едва ли может считаться эффективной, если ее члены имеют противоречивые взгляды и разочарованы в своей организации.

*Упражнение «Путаница»*

Цель: активное взаимодействие, командообразование

Время: 10 минут

Ход упражнения:

Все участники становятся в круг и вытягивают вперед руки. После этого каждый участник должен схватить руками руки другого человека. Нельзя брать руку соседа или обе руки одного и того же человека.

После того, как все взялись за руки, группа должна распутаться, т.е. не разжимая рук, сделать так, чтобы все снова стояли в кругу.

*Проведение упражнения*

Обсуждение:

- Что было легко, а что тяжело?

- Кто брал на себя роль лидера, помогая другим распутаться?

 Современный педагог, да и просто успешный человек должен быть инициативным, активным, ответственным, толерантным, креативным. Именно эти качества придется проявить вам в ходе наших следующих упражнений и заданий.

*Упражнение «Сурдоперевод»*

Цель: активизировать группу

Время: 10 минут

Оборудование: листочки со стишками

Ход упражнения:

Я предлагаю вам разделиться пары. Каждой паре я даю листочек с небольшим детским стихотворением.

Каждая пара по очереди выступает перед остальными участниками: 1 частник – диктор, 2-й – сурдопереводчик. Пока один из партнеров читает стихотворение, другой передает при помощи мимики и жестов содержание текста.

*Проведение упражнения*

Тексты карточек:

|  |  |
| --- | --- |
| Идет бычок, качается,Вздыхает на ходу,Вот доска кончается,Сейчас я упаду. | Зайку бросила хозяйка,Во дворе остался зайка,Со скамейки слезть не смог,Весь до ниточки промок. |
| Плачет кошка в коридоре,У нее большое горе –Злые люди бедной кискеНе дают украсть сосиски. | Наша Таня громко плачет,Уронила в речку мячик.Тише, Танечка, не плачь,Не утонет в речке мяч. |
| Где-то на белом свете,Там, где всегда мороз,Трутся спиной медведиО земную ось.Мимо плывут столетья,Спят подо льдом моря,Трутся об ось медведи,Вертится Земля. | Не жалею, не зову, не плачу,Все пройдет, как с белых яблонь дым,Увяданья золотом охваченныйЯ не буду больше молодым. |
| Я помню чудное мгновенье,Передо мной явилась ты,Как мимолетное виденье, Как гений чистой красоты.  | Однажды, в студеную зимнюю пору,Я из лесу вышел – был сильный мороз.Гляжу – поднимается медленно в гору,Лошадка, везущая хворосту воз. |

### *Упражнение “Аквариум”*

Участникам группы раздаются листы, ножницы, фломастеры. В течение 10-15 минут они должны решить, рыбкой какой породы они будут на данном занятии, нарисовать, вырезать, раскрасить рыбку, написать на ней имя участника, породу рыбки.

На следующем этапе каждый из участников должен прикрепить свою рыбку на стену (лист ватмана), которая является образом аквариума. В какое место приклеить рыбку – каждый решает сам (кто-то поглубже, кто-то у поверхности), кто-то в водорослях, кто-то среди камней. Так же участники должны назвать своё имя и рассказать, что эта рыба ищет в аквариуме, как представляет своё существование среди других рыб.

Обсуждение. Какие же рыбки живут в нашем аквариуме?

### *Упражнение “Без командира”*

Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся. Есть и другой тип – неуёмные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы “мир непременно погибнет!”. Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной – между тем и другим типом – группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придётся и явным активистам, и пассивным людям, потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно. Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Любой контакт между участниками запрещён: ни разговоров, никаких знаков, ни хватания за руки, ни возмущённого шипения – ничего. Работаем молча, Максимум – взгляд в сторону партнёров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

- Прошу группу построиться в круг. Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально точно и быстро встала в круг.

Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь управлять. А кто-то из вас стоял в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность. Постройтесь, пожалуйста:

- в колонну по росту

- в два круга

- в треугольник

- в шеренгу по росту

- в четыре колонны с одинаковым количеством участников

- в шеренгу от самых светлых до самых тёмных волос

- В живую скульптуру Звезда, Медуза, Черепаха.

Обсуждение:

* Скажите, можно ли было это упражнение назвать тестом на лидерство и почему?
* Кто из вас лидер по натуре?
* Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было советов, указаний?
* Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли вам отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?

*Упражнение «Памятка на «черный день»*

 Оборудование: таблица-образец «Мои лучшие качества» для индивидуальной работы.

Форма работы: индивидуальная, в кругу.

Подготовка. Нарисовать на доске таблицу. Мои лучшие качества

*Мои лучшие качества*!

*Мои способности и таланты*!

*Мои достижения !*
У каждого из людей случаются приступы хандры, «кислого» настроения, когда кажется, что ты ничего не стоишь в этой жизни, ничего у тебя не получается. В такие моменты как-то забываются все собственные достижения, одержанные победы, способности, радостные события. А ведь каждому из нас есть, чем гордиться. Одним из хороших приемов повышения самочувствия в таких ситуациях является обращение к своим достоинствам, положительным характеристикам личности. Мы предлагаем составить вам памятку ваших достоинств, положительных характеристик личности.

*Задание.*Перенесите к себе на листки приведенную на доске таблицу и заполните самостоятельно ее графы следующим образом.

 «Мои лучшие черты»: в эту колонку запишите черты или особенности своего характера, которые вам в себе нравятся и составляют вашу сильную сторону.

 «Мои способности и таланты»: сюда запишите способности и таланты в любой сфере, которыми вы можете гордиться.

«Мои достижения»: в этой графе обозначьте свои достижения в любой области.          *Желающие могут поделиться с остальными участниками своими памятками.*

*Упражнение «Домино»*

Цели:

- создать в группе атмосферу открытости;

- позволить участникам открыто говорить о себе;

- показать, что в группе между участниками существуют как различия, так и объединя­ющие их вещи;

Ход упражнения:

Напомнить участникам правила игры в домино и предложить им поиграть в «особен­ное домино». Правила игры:

Первый участник (желательно - ведущий) становится в центр и называет две свои ха­рактеристики - «С одной стороны, я ношу очки, с другой - люблю мороженое».

Участник, который тоже носит очки или тоже любит мороженое подходит к первому участнику и берет его за руку, говоря, например, «С одной стороны, я люблю мороже­ное, с другой стороны - у меня есть собака». Игра продолжается, пока все участники не станут частью домино. Возможны вариации в самом построении домино - можно построить круг или типич­ную «доминошную» структуру, участники могут браться за руки, обниматься, стоять или лежать на полу, и т.д. Обсуждение Вопросы для обсуждения:

- что участники чувствовали, пока ждали, что к ним кто-нибудь «прицепится»;

- старались ли они называть самые распространенные характеристики или, наоборот,
им хотелось чем-то выделиться;

- что нового они узнали друг о друге;

- что они чувствовали, когда узнавали, что кто-то в группе похож на них;

*Упражнение «А я считаю…»*

 Цели:

- осознать возможность сосуществования различных мнений;

- осознать ценность собственного мнения, отличного от других;

- научится правилам корректной дискуссии.
Ход занятия:

Проведите посреди аудитории воображаемую черту. С одной стороны повесьте нари­сованный на бумаге плюс («согласен»), с другой - минус («не согласен»). Сама черта означает отсутствие мнения.

Объясните участникам, что вы будете зачитывать им утверждения, и каждый должен стать на сторону «плюса» или «минуса». Участники, которые не могут определиться, становятся посередине, но при этом они лишаются права высказаться. Вот примеры утверждений (основная идея в том, что утверждения не должны быть ложными или истинными, они предполагают возможность различных мнений. Мы ре­комендуем вам придумать утверждения специально для вашей группы): - Лучше играть в футбол, чем в баскетбол.

- Весна лучше осени.

- Самый важный предмет - математика.

- Играть «в компьютер» веселее, чем смотреть телевизор.

- Самое прекрасное домашнее животное - кошка.

- Не иметь высшего образования - стыдно.

- Самая классная музыка - рок.

- Кока-кола вкуснее фанты.

- Заниматься рыбалкой - старомодно.

- Изучать иностранный язык легче, чем физику.

- Война - это всегда плохо.

Обсуждение:

Кто был прав в каждом случае? Был ли кто-нибудь прав вообще? Можно ли сказать, что по поводу зачитанных утверждений различные мнения имеют право на сущест­вование. Были ли случаи, когда кто-то из участников оказывался в меньшинстве? Что они чувствовали? Не испытывали ли они соблазна поменять мнение под давлением большинства? О чем спорят взрослые? Как вы относитесь к человеку, с мнением которого вы не согласны? Хорошо или плохо иметь собственное мнение?

*Упражнение «Башня»*

Цель - групповое взаимодействие, выявление лидеров, поиск способов решения проблем.

Ход упражнения: Все участники делятся на 5 команд. Каждой команде дается пачка соломинок для коктейля, скотч и ножницы. Задача – построить за 7 минут самую высокую башню, используя предложенные материалы.

*Упражнение "Абстрактная живопись"*
Психологический смысл упражнения:
На этапе создания рисунков тренируется креативность участников, на этапе презентации – уверенное поведение в ситуации представления публике результатов своего труда.
Материал: листы бумаги А4, цветные карандаши.
Инструкция: Участники получают по листу бумаги формата А4. Их просят взять карандаш или фломастер, закрыть глаза и разрисовать это лист таким образом, чтобы на нём не осталось свободного пространства, карандаш побывал во всех углах(1-2 минуты). Потом участников просят открыть глаза, внимательно вглядеться в получившиеся каракули, придумать, на что они похожи, и дорисовать их таким образом, чтобы вышло осмысленное изображение (6-10 минут). Заключительный этап – презентация авторами своих работ перед группой (1 минута на каждого человека).
Анализ:
1. Какие рисунки запомнились, показались наиболее интересными, чем именно?
2. Какие психологические качества требуются, чтобы успешно справиться с таким заданием?
3. Где в жизни пригодятся эти качества.

 *Рефлексия “Полет белой птицы”.*

Ведущий: “Расположитесь максимально удобно, расслабленно, глаза закройте, руки и ноги скрестите, правая рука и правая нога – сверху.
Я лежу на теплом желтом песке, надо мной спокойное, чистое, синее небо.
В небе плавно летит белая птица. Я поднимаюсь и лечу рядом с ней, я сам эта белая птица.
Я лечу в спокойном синем небе, подо мной – спокойное синее море.
Вдали показался желтый песчаный берег, он приближается. Я подлетаю, опускаюсь на теплый желтый песок, снова превращаюсь в человека и ложусь на спину.
Я лежу на теплом желтом песке, надо мной спокойное синее небо, я расслаблен, отдыхаю.
Ступней моих ног коснулась приятная прохлада. Приятная прохлада заполнила мышцы ног. Мышцы – легкие и бодрые. Приятная прохлада заполнила живот, мышцы спины. Мышцы – легкие и бодрые. Приятная прохлада заполнила грудь, руки. Мне легче дышать. Приятная прохлада заполнила шею и голову. Голова – ясная и чистая. Мышцы – легкие и бодрые... Три глубоких вздоха, открываю глаза, встаю. Я отдохнул!”

*Обсуждение результатов педагогической мастерской, анкетирование участников.*

**Библиографический список**

 1 Куликова Л., Шишмакова Е. Достоинство личности как базовая категория гуманистической педагогики // Воспитательная работа в школе. – 2010. - №9. – С.5-15.

 2 .Крылова О.Н. Технология мастерских как средство обновления современного образовательного процесса школы / О.Н. Крылова, М. Н.Тимофеева, О. Ю.Сорокина Обучение с целью уменьшения насилия. - СПб., 2002 С.419-423.

3.Кузьмина А.Г. Педмастерские «Дыхание весны» // Начальная школа. - 2006. - N5. - С.14.

4.Гликман И.З. Методика или технологии // Методист. - 2017. - №3. – С.58-63.

5.Иванов Д.А. Мысли о педагогике, или с чего начинается школа? // Народное образование. – 2011. - №1. – С. 149-152.

6.Мазниченко М. А. Что есть знание? Опыт проведения педагогических мастерских // Школьные технологии. – 2005. - N6. - С.29.

7. Пономарева Е.А. «Коллекция» педагогического инструментария // Методист. – 2007. - №3. – С.53-58.

 8.Степихова В.А. Педагогические мастерские // Начальная школа. - 1999. - N1. - С.57.

9. Макаренкова Т.Ю. Профессиональная мастерская классного руководителя // Воспитание школьника. - М., 2018. - № 6. - С. 23-27. (0,4 п.л.).

**Приложения**

**Раздаточный материал, анкеты для педагогов.**

Анкетирование «Обратная связь»

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Степень включенности: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Что мешает Вам быть более включенным в работу? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Самые значимые (полезные) для Вас эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то понять в себе, в чем-то разобраться: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Что Вам не понравилось \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Ваши мысли после педагогической мастерской:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Ваши пожелания ведущим педагогических мастерских (по содержанию, форме проведения и т.д.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Анкета « Образовательная программа – главный источник творческого развития»**

 Уважаемый коллега! Прочитав вопрос, подчеркните, пожалуйста, наиболее подходящий для Вас вариант ответа.

Образовательная программа для Вас – это:

а) документ, без которого немыслимо начинать работу с обучающимися;

б) документ, который может оказать помощь в работе с обучающимися;

в) документ, который требует администрация для контроля Вашей работы с обучающимися;

2. Как Вы работаете над созданием образовательной программы для творческого объединения?

а) на будущий учебный год составляете программу весной-летом с учетом анализа прошедшего учебного года;

б) пишите программу осенью, когда необходимо сдать её на утверждение директору;

в) пользуетесь ранее написанной программой, не внося в нее практически никаких изменений;

г) работаете над содержанием программы постоянно, внося в нее коррективы в течение учебного года.

3. Как Вы понимаете содержание основных требований, предъявляемых к составлению образовательной программы:

 а) востребованность или значимость самого предмета программы – это...

 б) реальность программы – это...

 в) логически и методическая целостность программы – это …

г) контрольный механизм, заложенный в программу, - это..

д) детальная проработка программы – это…

4. Каким образом Вы обычно определяете результативность Вашей работы по программе с обучающимися в объединении?

 а) достигнутыми практическими результатами по участию в соревнованиях, смотрах, выставках, конференциях и т.п.;

 б) уровнем овладения программным материалом, выявляемым на обобщающих занятиях ( теоретических и практических);

в) анализом собственной деятельности, сопоставляя поставленные перед объединением цель и задачи с реально достигнутым результатом.

Спасибо за ответы!

**Анкета «Наш коллектив в пословицах и поговорках»**

 Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Благодарим Вас за помощь!

Анкета представляет собой список из 25 пословиц. Педагогу предлагается выбрать из них 5, характеризующих, по его мнению, в наибольшей степени педагогический коллектив.

1. Добрые слова дороже богатства
2. Над хвастунами хоть смеются, а часто в дележе им доли достаются
3. Не соваться, а поры дожидаться
4. По заслугам и честь
5. Чужого не хай, своего не хвали
6. Дисциплина –против беспорядка плотина
7. Топтаться на одном месте
8. Что будет, то будет
9. Доверять доверяй, да почаще проверяй
10. Доброе братство дороже всякого богатства
11. Много шуму – мало толку
12. Труд, труд, труд – вот три вечных сокровища
13. Худая увертка, а без неё нельзя
14. Удача –кляча: садись да скачи
15. И швец, и жнец, и на дуде игрец
16. Без усилий нет успеха
17. Учиться никогда не поздно
18. Без цели ничего не делают
19. Медленным шагом, робким зигзагом
20. Минутка час бережет
21. Без одежды, но не без надежды
22. Стричь всех под одну гребенку
23. Каков характер, такова и работа
24. Важна смелость, важна и умелость
25. Глаз с поволокой, роток с позевотой

**Анкета «Идеальный коллектив»**

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Благодарим Вас за помощь!

Вам необходимо:

- Буквой «А» - отметить перечисленные показатели, присущие, по вашему мнению, идеальному коллективу;

 - Буквой «Б» - отметить показатели, присущие по вашему мнению, вашему коллективу.

1. Эффективность коллективной педагогической деятельности
2. Объективная оценка коллективом собственной деятельности
3. Ответственность членов коллектива
4. Организованность членов коллектива
5. Дисциплинированность членов коллектива
6. Сплоченность коллектива, чувство единства, общности
7. Стабильность коллектива
8. Мобильность коллектива
9. Активность в педагогической деятельности
10. Возможность развиваться каждому члену коллектива как личности
11. Высокий творческий потенциал коллектива
12. Открытость, контактность с другими коллективами
13. Коллегиальность в решении важных проблем
14. Благоприятный психологический климат
15. Высокий уровень нравственности членов коллектива
16. Бережное отношение к традициям коллектива
1. Гуманистическая ценностная ориентация.

**Анкета «Способность педагога к саморазвитию»**

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Благодарим Вас за помощь!

Цель: выявит способности педагога к саморазвитию.

Ответьте на 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 (а) занят (а) работой и домашними делами. Возникшие препятствия стимулируют мою активность.
3. Я ищу обратную связь, так это помогает узнать и оценит себя.
4. Я обдумываю результаты своей деятельности, выделяя на это специальное время.
5. Я анализирую свои чувства и опыт.
6. Я дискутирую по интересующим меня вопросам.
7. Я верю в свои возможности.
8. Я стремлюсь читать специальную литературу.
9. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
10. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
11. Я получаю удовольствие от освоения нового. Возрастающая ответственность не пугает меня.
12. Я положительно бы отнесся (лась) к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов: 75-55 – активное развитие; 54-36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; 35-15 – остановившееся развитие.

 **Анкета «Развитие творческого потенциала педагога дополнительного образования»**

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Благодарим Вас за помощь!

 I. Подчеркните возможный для Вас вариант ответа.

1. Мотивы, побуждающие Вас к добросовестному труду:

 - Умею, сам и хочу научить другого;

- Нравиться это дело, и получаю от этого удовлетворение;

- Могу самореализоваться;

- В силу экономической необходимости;

2. Эффективность Вашего труда зависит от:

- Требования начальства

- Увлеченности профессией, своим делом

- Любви к детям, общения с детьми

- Поведения членов коллектива

- Ориентации на получение материального вознаграждения

- Осознания важности и нужности работы

3. Главными результатами работы вашего объединения являются:

- Сохранение основного контингента детей

- Возможность профессиональной ориентации

- Общение в коллективе сверстников

- Рост познавательных интересов

- Положительные отзывы родителей, учителей

 4. Чтобы детское объединение работало успешно, прежде всего, нужно:

 - Педагогический талант руководителей

- Желание и помощь родителей

- Налаженная система финансирования

- Высокая педагогическая квалификация педагога

 - Методическая помощь со стороны администрации

6. Сообщите, пожалуйста, некоторые данные о себе

 1. Ваш пол: мужской, женский

2. Ваш возраст: 18-25, 26-35, 36-45, 46-55

3. Ваше образование: среднее средне-специальное н/ высшее высшее (педагогическое или нет)

 4. Ваш педагогический стаж: не имею \_\_\_ лет

7. Сколько лет Вы работаете в ТЦДТ? - до 1 года - до 5 лет - больше 5 - больше 10

**Анкета «Педагог дополнительного образования»**

 Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты.

1. Я считаю, что педагог дополнительного образования в первую очередь – это:

Человек очень эрудированный, с широким кругозором;

Специалист в отдельной области; «воспитатель от бога»;

 Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.Поиск профессиональных единомышленников для меня значит следующее:

 Испытываю в этом острую необходимость;

Не отказался бы от интересного общения;

На данном этапе не испытываю в этом потребности.

3.Чем могу поделиться коллегами:

 Провести открытое занятие;

 Провести мастер-класс;

Имею новинки книжной литературы;

Имею наработки в области наглядного материала.

4. Опыт коллег для меня:

 Готов применить положительный опыт;

Склонен к сочетанию элементов собственного опыта и опыта коллег;

В редких случаях опыт коллег «вписывается» в мой собственный.

5. Планируете ли вы работу:

Над методической разработкой (отдельного занятия, темы);

Методическим пособием;

Наглядным материалом.

6. Испытываете ли необходимость в организации или участии в работе:

Творческой мастерской;

Методическим объединением;

Педагогических чтений.

7. Какого рода информация необходима Вам для работы?

 Нормативно-правовая;

Научно-техническая;

 Психолого-педагогическая;

По направлению деятельности;

Методическая;

О состоянии дел у коллег;

 8.Удовлетворяет ли Вас библиотечный фонд учреждения: Да; Нет; Периодические издания; Методическая литература;

 9. Ваше отношение к процессу обучения в руководимом Вами детском объединении.

 В обучении главное:

 Процесс формирование знаний, умений, навыков по предмету;

Профориентационная работа;

Развитие мотивации к познавательной деятельности;

 Социализация обучающихся, адаптация их к жизни в обществе;

Воспитание обучающихся;

Развитие обучающихся.

**ТЕСТ на самоопределение творческого потенциала.**
Инструкция. Уважаемые коллеги! Оцените степень выраженности ваших личностных качеств или частоты их проявления по 9­ - балльной шкале: очень низкий уровень развития – 1 балл; низкий – 2; ниже среднего – 3; чуть ниже среднего – 4; средний уровень – 5; чуть выше среднего – 6; выше среднего – 7; высокий – 8; чень высокий уровень развития – 9 баллов.

Обведите выбранный вами балл самооценки кружком.

Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристов, т. е. генераторов идей, то в какой степени вы генератор идей?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
В какой степени вы относите себя к людям решительным?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
В какой степени ваш конечный "продукт", ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили бы свое обещание?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в адрес кого-либо?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Какой процент людей из вашего окружения чаще всего поддерживают ваши инициативы и предложения?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто у вас бывает оптимистическое и веселое настроение?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Если все проблемы, которые приходилось вам решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических проблем?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто вам приходится отстаивать свои принципы, убеждения?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению важных для вас проблем?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удается воплотить в жизнь?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто вам удается, проявив находчивость и даже предприимчивость, хоть в чем-то опередить своих соперников?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как много людей среди ваших друзей и близких, которые считают вас человеком воспитанным, интеллигентным?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто вам приходилось коренным образом изменять свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Как часто вам приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, как принципиально новое дело?
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Общий балл:

Спасибо!
Обработка результатов
Подсчитывается общий балл по всем вопросам теста и определяется уровень развития творческого потенциала личности:

средний уровень – 54–72 балла; выше среднего – 90–126 баллов; высокий – 144–162 балла.