

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования
Центр творчества «Свежий ветер»
городского округа Тольятти

МАТЕРИАЛЫ СЕМИНАРА
«Инновационный потенциал педагогического коллектива как фактор повышения
эффективности и качества образовательного процесса»

Разработала:
Стегалина Людмила Анатольевна,
методист

Тольятти, 2020

Пояснительная записка
к методическим материалам семинара
«Инновационный потенциал педагогического коллектива как фактор повышения
эффективности и качества образовательного процесса»

Дата проведения: 12.03.2020 г.

Место проведения: МБОУ ДО «Свежий ветер». Б-р Луначарского, 19

Организатор, ответственный за проведение семинара: Стегалина Людмила Анатольевна, методист

Целевая аудитория: методисты., педагоги – организаторы, педагоги дополнительного образования

Форма семинара: практико – ориентированная, «круглый стол»

Привлекательные стороны и преимущества «круглого стола»:

- участники имеют определенную свободу и возможность высказывать собственные суждения;
- мероприятие проходит в достаточно неформальной обстановке, высказаться можно тогда, когда хочется, а не когда подойдет очередь;
- нет строгой иерархии, жесткого регламента и порядка выступлений.

Цель семинара: демонстрация интересного инновационного опыта работы педагогов дополнительного образования Центра творчества «Свежий ветер»

Задачи:

1. Продиагностировать отношения педагогов к педагогическим инновациям.
2. Обсудить итоги инновационной работы педагогов.
3. Повысить познавательную и творческую деятельности педагогов через самовыражение, самореализацию и самоопределение.
4. Рассмотреть возможности и перспективы саморазвития педагогов.

Материалы и оборудование:

-экран, проектор или компьютер (ноутбук) для демонстрации слайдовых презентаций;

Регламент семинара: 1,5 часа

Формы, методы и приемы работы на семинаре-практикуме:

- 1.Актуализация знаний по вопросу «Инновация».
- 2.Метод рефлексии (обсуждение).

Перед семинаром всем участникам раздать бумажные сердечки разных цветов, тем самым объединив в группы по методическим объединениям и отделам. Каждая группа будет освещать запланированную тему обсуждения.

План проведения семинара

Теоретическая часть

- Анализ проведенного анкетирования среди педагогов дополнительного образования на понимание понятия «инновация», определения их уровня инновационного потенциала.
- Инновационный потенциал педагога. В чем она?
- Формы организации самообразования.

Практическая часть

- Обсуждение с педагогами темы «Роль педагога дополнительного образования в инновационной деятельности»

Ход проведения семинара

Теоретическая часть

Вступительное слово: Сафарова Марина Николаевна, педагог- организатор

На подготовительном этапе к семинару было организовано анкетирование, в котором приняли участие все педагогические работники Центра (30 чел.). Для того чтобы

понять реакцию педагогов на понятие «инновация», определить их уровень инновационного потенциала.

Анкетирование проводилось по следующим показателям:

1. Информационная готовность педагога.
2. Мотивационная готовность педагога к освоению новшеств.
3. Барьеры, препятствующие освоению инноваций.
4. Способность педагога к самообразованию.

Результаты диагностики:

Все педагоги сошлись во мнении, что инновации необходимы, они помогают в работе педагога. Анализ восприимчивости педагогов к новшествам говорит о том, что педагоги занимаются самообразованием, придерживаются определённых педагогических идей, развивают их в процессе педагогической деятельности, открыты новому, видят перспективу своей деятельности, прогнозируют её. Результаты исследования показали, что: 100 % педагогов получают информацию об инновациях на совещаниях и семинарах, 78% опрошенных – из общения с коллегами, 56% - из СМИ, 38% - из книг. Информационная готовность педагогического коллектива составляет 87,5%, что говорит о высоком уровне информационной готовности педагогического коллектива.

Результаты исследования показали, что в нашем учреждении 31% педагогов воспринимают новшества первыми, постоянно ими интересуются, смело их внедряют и могут идти на риск. 60 % педагогов интересуются новшествами, но рассчитывают целесообразность нововведения.

Самообразование – основа профессионального роста современного педагога. Тест «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию» позволил охарактеризовать способности педагогов к самообразованию и самовоспитанию. Результаты исследования показали, что подавляющее большинство педагогов имеют способности к саморазвитию.

Ведущий – Стегалина Людмила Анатольевна, методист

Инновационный потенциал педагога – совокупность социокультурных и творческих характеристик личности, которая выражает готовность совершенствовать педагогическую деятельность. Сюда также включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании.

Инновационный потенциал педагогического коллектива раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий. Включение педагога в инновационную деятельность становится обязательным компонентом его личной педагогической системы. Поэтому педагогический коллектив Центра творчества «Свежий ветер» выбрал и работает над единой методической темой «Качественное образование как стратегический ресурс воспитания и развития личности»

Основной целью методической работы в Центре творчества является развитие творческого потенциала педагога, совершенствование его профессионально-педагогической культуры. Педагог должен быть в постоянном развитии: пополнять знания и повышать свою профессиональную компетентность. Педагогическая деятельность определяется не только наличием профессиональных знаний, развитых способностей к общению, эмпатии и рефлексии. Для педагога очень важно обладать потребностью и способностями к саморазвитию, самовоспитанию.

Верно гласит древняя мудрость: «Кто не движется вперед, тот отстает».

«Главная жизненная задача человека – дать жизнь самому себе, стать тем, чем он является потенциально. Самый важный плод его усилий – его собственная личность». Эрих Фромм.

Лидер – яркая человеческая индивидуальность, способная проявить инициативу, взять на себя ответственность, показать образцы деятельности. Важно осознать, что сегодняшние наши воспитанники – завтрашние лидеры общества. К тому же, старая поговорка: «Лидерами не рождаются – лидерами становятся», - сегодня не

менее верна, чем когда-либо. Если мы согласны с мыслью, что «лидерами становятся», то мы должны также согласиться, что основные лидерские качества должны формироваться не только в школе, но и в учреждении дополнительного образования. Знания и навыки, приобретенные за эти годы, могут быть развиты и отточены в течение последующих лет. Педагоги делятся опытом.

- О проектной деятельности говорилось много на семинарах. Педагоги центра применяют метод проектов на занятиях. Анализ мирового опыта позволяет констатировать широкое распространение метода проектов в системах образования разных стран. Причина этого в том, что в условиях информационного общества, в котором стремительно устаревают знания о мире, необходимо не столько передавать учащимся сумму тех или иных знаний, сколько научить их приобретать эти знания самостоятельно, уметь пользоваться приобретенными знаниями для решения новых познавательных и практических задач.

Тему «Роль педагога дополнительного образования в инновационной деятельности» осветят педагоги художественной направленности (декоративно – прикладное направления, ИЗО, хореография).

Самообразование – основа профессионального роста современного педагога. Чтобы оставаться профессионалом, требуется непрерывный процесс самообразования. Для этого нужно выделить время, усилия. Все это окупается сторицей. Можно сказать, что только это и окупается по-настоящему. Самый ценный капитал – внутренний, а не внешний. Если человек умеет действовать сообразно меняющемуся миру, он всегда добудет в нем необходимое. В этом и смысл личностной ориентации – то, что вложено в знания, способности и умения движущегося человека, оказывается дороже вложений в «недвижимость». Развивающийся специалист сумеет обрести и внешний капитал.

Педагог, по словам А. Дистервега, «лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием».

Соведущий семинара:

Курилович Оксана Владимировна, методист

Различают следующие формы организации самообразования:

- курсовая подготовка в учреждениях повышения квалификации.;
- получение второго высшего образования или второй специальности;
- дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы;
- индивидуальная работа по самообразованию;
- сетевые педагогические сообщества.

Каждый педагог определил актуальную для себя тему по самообразованию, разработал индивидуальный маршрут изучения темы и в течение года работал над ней, периодически отчитываясь на заседаниях своего методического объединения.

Предлагаемая тема для обсуждения – «Самообразование – источник инноваций». Слово предоставляется представителям художественной и технической направленности.

Рефлексия

Стегалина Людмила Анатольевна, методист

Хотелось бы, чтобы каждый педагог высказался по результатам семинара, ответив на любой из предложенных вопросов:

-сегодня я узнала (узнал)... было интересно... было трудно... я выполняла (выполнял) задания... я поняла (понял), что... теперь я могу... я почувствовала (почувствовал), что... я приобрел (а)... я научилась (ся)... у меня получилось ... я смог (ла)... я попробую... меня удивило... семинар дал мне для работы... мне захотелось...

Итог семинара:

Сегодня на семинаре были успешно обсуждены предложенные темы. По итогам семинара можно сделать вывод, что педагоги нашего учреждения готовы к инновационной деятельности, а готовность к инновационной деятельности в современных условиях есть

важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого невозможно достичь и высокого уровня педагогического мастерства.

Сама собой выстраивается линия действий: найди и попробуй сам – предложи учащимся – поделись с коллегами – найди единомышленников – объедините усилия. Ведь только вместе можно добиться наилучшего успеха.

Предлагается педагогам на выданных в начале семинара сердечках, поставить оценку за проведенный семинар:

3 балла – я все хорошо понял, мне было интересно

2 балла – мне все понятно, но материал был не всегда интересен

1 балл – я не все понял, но мне было интересно

0 баллов – я ничего не понял и на занятии скучал

Игра “Аплодисменты по кругу”

Цель: снять напряжение и усталость, поблагодарить всех участников за работу.

Все участники становятся в круг. Ведущий начинает хлопать в ладоши и смотрит на кого-то из участников. Они начинают хлопать вдвоем. Участник, на которого посмотрел ведущий, смотрит на другого участника, включая его в игру. Таким образом, начинают хлопать все участники.

Заключение

Цель семинара достигнута, задачи выполнены. Все выступления сопровождались презентациями, на которых был наглядно представлен весь излагаемый материал.

Слушатели семинара активно работали, успешно обсуждали предложенные темы, делились опытом, принимали участие в тренинге. Все педагоги признали мероприятие актуальным, познавательным, доступным, содержательным.

Данный семинар-практикум можно проводить в любых учреждениях образования.

Список используемой литературы:

1. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей. М., 2001.- 89 с

2. Методическая деятельность. Словарь - справочник. Выпуск 1, Пермь, 1990.

3. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей. Пособие для руководителей и педагогов. М., 2003.- 125 с

4.Современные научные исследования в области дополнительного образования: возможности использования в практике работы педагога. СПб, 2003.- 65 с

5. Профессиональные объединения педагогов. М., 2002.

6.Справочник заместителя директора по воспитательной работе/ сост. Л.В.Голубева, Г.П.Попова. –Волгоград: Учитель, 2007. –139с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.menobr.ru/materials/294/5131/>

<http://upr.1september.ru/article.php?ID=200800307>