

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
муниципального образования город Краснодар
«ЦЕНТР ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ»

Методическая разработка по теме:

**«Создание ситуации успеха
как средство формирования
положительной мотивации педагогов»**

Авторы: Самолюк А.В.,
заместитель директора,
Парфенова Е.В., методист

Краснодар
2023

Методическая разработка «Создание ситуации успеха как средство формирования положительной мотивации педагогов» / Составители: А.В. Самолук, Е.В. Парфенова – Краснодар: МБОУ ДО «Центр творческого Развития «Центральный», - 2023. 30 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
I. Теоретическая часть.....	7
1.1. Формирование мотивации педагога в сфере дополнительного образования.....	7
1.2. Ситуация успеха как механизм формирования мотивации педагога дополнительного образования.....	11
II. Практическая часть.....	16
2.1. Проведение внутреннего конкурса методических разработок.....	16
2.2. Анализ итогов конкурса.....	17
Заключение.....	20
Список литературы.....	21
Приложения	23
Приложение 1. Форма методической разработки занятия.....	23
Приложение 2. Карточка оценки методической разработки.....	26
Приложение 3. Приказ о проведении внутреннего конкурса методических разработок «К вершинам мастерства»	27
Приложение 4. Положение о проведении внутреннего конкурса методических разработок «К вершинам мастерства»	29

Введение

В настоящее время уровень требований к профессионально-педагогической компетентности педагога дополнительного образования (далее в тексте под педагогом подразумевается именно педагог дополнительного образования) непрерывно растет, об этом свидетельствуют нормативно-правовые документы, регламентирующие систему дополнительного образования, такие как профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [2], «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года»[1]. Как следствие, увеличивается количество центров повышения квалификации, конкурсов педагогического мастерства, всевозможных педагогических конференций, семинаров, практикумов и мастер-классов. Большой выбор предлагаемых форм совершенствования профессионального мастерства педагога – это, безусловно, достоинство современной системы образования, однако, существует как минимум два существенных «но». Во-первых, среди предлагаемых курсов повышения квалификации и конкурсов профессионального мастерства зачастую довольно сложно выбрать, из-за высокой степени коммерциализации учреждений, предоставляющих данные образовательные услуги. Во-вторых, участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионально-педагогической компетентности, требует определенной мотивации от педагога. При отсутствии мотивации профессиональный рост педагога слабо представляется возможным. Мотивация – понятие из области психологии, из чего следует, что детерминантов, обуславливающих мотивацию, может быть огромное количество, и, не все они лежат на поверхности, как может показаться на первый взгляд.

В данной работе мы рассмотрим взаимосвязь мотивации и ситуации успеха педагога.

Понятие «ситуация успеха» чаще применяется по отношению к обучающимся, но понятие Августа Соломоновича Белкина, данное в его научном труде «Ситуация успеха. Как ее создать: Книга для учителя» позволяет описывать

данную дефиницию применительно не только к детям и подросткам, но и к взрослым, в том числе педагогам. Август Соломонович разводит понятия «успех» и «ситуация успеха» следующим образом: «Ситуация успеха – это сочетание условий, которые обеспечивают успех, а сам успех – результат подобной ситуации. С педагогической точки зрения ситуация успеха – это такое целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом» [3].

Целью данной разработки было формирование положительной мотивации педагогов МБОУ ДО «ЦТР «Центральный» путем создания ситуации успеха.

Задачи:

1. Рассмотреть теоретические аспекты мотивации педагога дополнительного образования, вопрос «ситуации успеха» педагога в системе дополнительного образования.
2. Организовать и провести внутренний конкурс методических разработок среди педагогов МБОУ ДО «ЦТР «Центральный».
3. Разработать: шаблон методической разработки, карты оценки методической разработки, проекты приказа о проведении конкурса, положение.
4. Систематизировать и обобщить педагогический опыт по заявленной теме.

Авторский замысел состоял в создании для педагогов дополнительного образования «ситуации успеха», которая положительно сказалась бы на их профессиональной мотивации. Создание «ситуации успеха» предполагалось посредством участия педагогов во внутреннем конкурсе методических разработок.

Исходя из опыта можно сказать, что для того, чтобы участие в конкурсе стало именно «ситуацией успеха» для педагогов, необходимо было учесть следующее:

- методическая компетентность большинства педагогов находится на низком, в лучшем случае среднем уровне, следовательно, не стоит нацеливаться сразу на объемные методические продукты: методические рекомендации, статьи. Целесообразно сделать конкурсной единицей методическую разработку одного

конкретного занятия, мастер-класса, работа по описанию одного из проведенных занятий будет по силам любому педагогу;

- проведение обучающего мастер-класса по созданию методических разработок стало условием увеличения количества педагогов, желающих попробовать свои силы в конкурсе. Содержание обучающего мастер-класса знакомило педагогов с алгоритмом написания методической разработки, педагоги тренировались грамотно формулировать цель и задачи занятий, было четко сформировано представление о структуре методической разработки;

- при проведении любых конкурсов важным условием является «прозрачность», в нашем случае это подразумевало: требования, предъявляемые к разработкам, были едины, понятны, также четко и заранее были определены критерии оценки методических разработок;

- обязательным этапом мы считали проведение награждения победителей конкурса при всем коллективе, в торжественной обстановке. По итогам конкурса лучшие работы были направлены к участию в очные городские и заочные интернет-конкурсы методических материалов;

- после подведения итогов педагоги имели возможность обсудить содержание своей разработки: достоинства и недостатки с членами экспертной комиссии в индивидуальном режиме, получить обратную связь.

I. Теоретическая часть

1.1. Формирование мотивации педагога в сфере дополнительного образования

В связи с модернизацией системы дополнительного образования в Российской Федерации с новой силой актуализировался вопрос мотивации педагогов. Неслучайно президент России Владимир Путин предложил на заседании Госсовета (от 23.12.2015), посвященном проблемам образования, создать общенациональную систему профессионального роста учителей, отметив, что «создание достойной мотивации для учителей, условий для постоянного самосовершенствования, для повышения квалификации сегодня становится ключевым фактором развития всей системы образования, что необходимо внедрять современные программы подготовки и повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям... Для этого надо использовать лучшие практики, которые применяются в России, а также создание стимулов к развитию, непрерывному профессиональному росту» [18].

Мотивация педагога – комплекс внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают педагога к деятельности, задают её границы и формы, направленность, ориентированную на достижение определённых целей. Такое определение можно сформулировать на основании определений Н.Н. Зубова, О.С. Виханского, А.И. Наумова [8].

Мотивация педагога отлична от профессиональной мотивации представителей других профессий. Это уникальное сплетение различных компонентов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности педагога. Мотивированный педагог необходим и государству, как заказчику образовательных услуг, и обучающемуся, как получателю этих услуг, да, и сам педагог нуждается в высоком уровне мотивации для собственной конкурентоспособности. Именно сфера дополнительного образования значительно отличается тем, что обучающийся в праве сам выбирать педагога и дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу, а, следовательно, чем выше уровень мотивации педагога, его компетентность, тем

больше обучающихся делает выбор в его пользу, как носителя ценных знаний, умений.

Из характерных черт дополнительного образования вытекают особенности мотивации педагогов дополнительного образования. Самостоятельный свободный выбор обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ обуславливает заинтересованность и высокий уровень мотивации в обучении. Также характерной чертой дополнительного образования является возможность педагога варьировать и разрабатывать содержание программ исходя из запроса обучающихся. Исходя из вышесказанного, можно предположить, что, несмотря на серьезность нормативных требований, возможностей творческого подхода к педагогической деятельности у педагога дополнительного образования больше, чем у учителя в школе. Это накладывает отпечаток на мотивацию педагога – мотивация к творческой самореализации ярко выражена.

Кроме того, педагогам дополнительного образования присущи те же особенности, что и в целом педагогическому сообществу. Педагогическая деятельность направлена на обучение, воспитание, развитие, эти категории материально не осязаемы, следовательно, и мотивация педагогов в большей мере связана с нематериальными вознаграждениями. К категориям, имеющим значение для мотивации педагога, относятся: престиж профессии, уважение, признание как профессионала и признание ценности педагогического труда, вклада в личность обучающегося. Также о нематериальном характере мотивов педагогов говорит факт невысокой оплаты труда, человек, ставящий в приоритет материальную сторону профессии, выберет более высокооплачиваемую сферу деятельности. Мотивы, которые можно назвать двумя словами – «мотивы безопасности» так же ярко выражены среди педагогов, к этой категории мотивов мы отнесем: стабильность, отсутствие риска в работе, социальные гарантии, комфортное рабочее место.

Стоит отметить, что внутри педагогического сообщества существует значительная разница между мотивацией педагогов разных поколений. Ознакомившись с теорией поколений Нейли Хоува и Уильяма Штрауса, согласно

которой в основе конфликта поколений, не возрастные противоречия, а разные ценности поколений, становится очевидным – педагоги разных поколений не могут руководствоваться в своей профессиональной деятельности одними и теми же идеалами, ориентирами. Позже, теория американских авторов была адаптирована для России психолингвистом Евгенией Шамис и психологом Евгением Никоновым исходя из исторического развития русского общества. Ниже представлена описательная схема ценностей различных поколений, адаптированная к русскому обществу.

Согласно представленной авторской классификации Е. Шамис и Е. Никонова в учреждениях дополнительного образования в настоящее время одновременно ведут свою профессиональную деятельность педагоги-представители трех разных поколений: «беби-бумеры», родившиеся в период 1943 – 1963 годов, «поколение Х», родившиеся в период 1963 – 1983 годов и «поколение У», родившиеся в период с 1983 по 2003 год. Исходя из порой полярно разных исторических событий, повлиявших на становление поколений педагогов, сформировались их различные ценности, влияющие на мотивационную сферу личности педагога (Таблица 1).

1943 – 1963 годы рождения	1963 – 1983 годы рождения	1983 – 2003 годы рождения	2003 и последующие годы рождения
<i>Поколение «Бумеры» (от анг. «baby boomers»)</i>	<i>Поколение «Х»</i>	<i>Поколение «миллениалы»</i>	<i>Поколение «дети индиго»</i>
<i>Определяющие события</i>			
Бум рождаемости Покорение космоса СССР – мировая сверхдержава «Холодная война» Очереди и талоны	Продолжение «Холодной войны» Перестройка Война в Афганистане	Распад СССР Теракты и военные конфликты Кризис 2008 года Интернет Приходит «культура потребления»	«Всё впереди»
<i>Ценности</i>			

Идеализм	Выбор	Изменения	О ценностях говорить рано
Оптимизм	Глобальная	Оптимизм	
Имидж	информированность	Общительность	
Молодость	Индивидуализм	Уверенность в	
Здоровье	Выживание	себе	
Работа	Обучение в течение	Подчиненность	
Ориентация на	всей жизни	Немедленное	
команду	Поиск эмоций	вознаграждение	
Личностный рост	Прагматизм	Мораль	
Личное	Надежда на себя	Достижение	
вознаграждение	Баланс между	Наивность	
Статус	работой и личной	Профи в технике	
Вовлеченность	жизнью		

Таблица 1.

Так, «поколение беби-бумеров» среди ценностей которых: идеализм, оптимизм, имидж, молодость, работа, ориентация на команду, личностный рост, личное вознаграждение, статус, вовлеченность, будут замотивированы на достижения в виде символов: сертификаты, награды, почетные значки, трофеи, а также на накопление материальных вещей, которые будут осязаемым подтверждением их упорной работы. Кроме того, мотивом будет для них и возможность совершенствоваться – строить карьеру с продвижением по служебной лестнице и увеличением ответственности.

Для «поколения X» ценностями являются: выбор, глобальная информированность, индивидуализм, выживание, обучение в течение всей жизни, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, баланс между работой и личной жизнью. Мотивами для этого поколения будут – возможность выражать индивидуальность, что может проявляться и в участии в дискуссиях, и в реализации собственного индивидуального образовательного маршрута.

«Поколение миллениалов» выбирает своими ценностями: изменения, оптимизм, общительность, уверенность в себе, подчиненность, немедленное вознаграждение, мораль, достижения, наивность, подкованность в технике. Мотивами этого поколения являются: неформальный подход во всем, гибкий график, удаленная работа и образовательные программы, корпоративные порталы,

группы, чаты, активные формы наставничества, активное использование устного поощрения, благодарности.

Такая «палитра» ценностей, мотивов представителей разных поколений говорит о необходимости индивидуального подхода в вопросе мотивации педагога.

В своей работе мы предприняли попытки формирования положительной мотивации педагогов путем создания «ситуации успеха», одновременно опираясь на мотивы: признание, поощрение, профессиональное развитие, похвала.

Далее будет рассмотрен вопрос «ситуации успеха» применительно к педагогу.

1.2. Ситуация успеха как механизм формирования мотивации педагога дополнительного образования

В нашей работе мы преследовали две **практические задачи**:

- 1) повышение уровня мотивации педагогов МБОУ «ЦТР «Центральный»;
- 2) совершенствование методического мастерства педагогов.

Основным механизмом достижения поставленных задач было выбрано создание «ситуации успеха» для педагогов МБОУ ДО «ЦТР «Центральный». Для начала рассмотрим алгоритм создания «ситуации успеха».

Определение понятия «ситуации успеха» целесообразно начать с рассмотрения понятия «успех». В настоящее время такая категория, как успех становится общезначимой для большинства людей. Как стать успешным? Такой вопрос посещает едва ли не каждого человека из любой сферы деятельности. Быть успешным в настоящее время стало модно и престижно. А что такое «успех»? «Успех - спорина́ в деле, в работе; удача, удачное старанье, достижение желаемого» [5] - такую дефиницию понятия предлагает В. И. Даль, определяя при этом слово «спорина́» как успех, удачу, выгоду, прибыль, прок, рост. В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова «успех» истолковывается как «удача в достижении чего-нибудь», «общественное признание», «хорошие результаты в работе, учебе» [11]. Авторы этих двух понятий в разное время выделили две схожие составляющие определения: достижение и удача, результаты в работе, деле.

Под успехом каждый человек понимает что-то свое, образ желаемого успеха индивидуален. Для одних успех – это карьерный рост, для других – большая семья, нельзя не упомянуть и такое понимание успеха, как материальное богатство. Несмотря на индивидуальное понимание образа успеха, очевидно то, что успех является желаемым переживанием, переживанием эмоций радости, удовлетворения. Успех - это то, что подталкивает человека к действиям, усилиям, стимулирует к развитию, познанию. Стоит отметить, что успехи формируют самооценку человека, образ своего Я.

Успех влияет на выбор вида деятельности. Чем руководствуется человек в поиске «своего» дела? В первую очередь успехом деятельности, так человек может менять виды деятельности, работы, пока не найдет то, в чем он может добиться успеха. Здесь уместно вспомнить цитату французского писателя, автора сочинений философско-моралистического характера - Франсуа Ларошфуко: «Все, что перестает удаваться, перестает и привлекать». Деятельность, в которой человек добивается успеха, приносит радость, положительные эмоции, удовлетворение, помогает поверить в собственные силы, влияет на уровень притязаний личности. Не зря существует выражение «успех окрыляет».

Необходимо обозначить еще один фактор, без которого успех невозможен. Любой успех сопровождается усилиями, прилагаемыми к его достижению. Усилия могут быть физические, психологические, моральные. Преодоление препятствий является необходимым условием успеха. Об этом факте в своем высказывании упоминал политический деятель, один из самых выдающихся просветителей и борцов за просвещение афроамериканцев, оратор, писатель Букер Тальяферро: сколько теми препятствиями, которые он преодолел, добиваясь успеха».

В связи с огромным значением успеха в жизни человека возникла технология создания «ситуации успеха». Истоки этой технологии в педагогической деятельности А.С. Макаренко, который разрабатывал идею «завтрашней радости», В. А. Сухомлинского, который создал «Школу радости».

Ситуация успеха - это субъективное психологическое состояние удовлетворения следствием физического или морального напряжения. Ситуация успеха достигается тогда, когда сам ребенок признает этот результат как успех. Возникает у субъекта после преодоления своей робости, неумения, незнания, психологического поражения и тому подобное.

Концептуальная основа:

- успех в любой деятельности вдохновляет и «окрыляет» человека, придает ему уверенность, усиливает интерес к этой деятельности; постоянные неудачи угнетают, разочаровывают, огорчают, снижают интерес, вызывают равнодушие к деятельности;

- успех в учебе влияет на все виды деятельности в будущей взрослой жизни, на выбор профессии, на социальный статус;

- успешность в обучении тесно связана с его гуманизацией и индивидуализацией [17].

Изначально технология и понятие ситуации успеха возникли в педагогике, рассматривались возможности влияния успеха в обучении на успеваемость обучающихся. Педагоги, психологи, ученые сходились в одном мнении – для хороших результатов в обучении ребенку необходимо переживать состояние успеха. Американский психолог У. Глассер, имеющий многолетний опыт работы с детьми-«неудачниками», пишет: «Независимо от количества прошлых неудач, происхождения, культуры, цвета кожи или уровня материального благосостояния, человек никогда не преуспеет в жизни в широком смысле слова, если однажды не познает успеха в чем-то для него важном... Если ребенку удастся добиться успеха в школе, у него есть все шансы на успех в жизни» [4].

О значимости ситуации успеха для взрослых написано куда меньше книг. Однако, на наш взгляд, те же психологические механизмы воздействуют на личность педагога, как любого взрослого человека. Философ и психолог, один из основателей и ведущий представитель прагматизма и функционализма В. Джемс вывел формулу, по которой самооценка личности определяется как величина, прямо пропорциональная успеху как внешнему социальному признанию и обратно

пропорциональная уровню притязаний личности [6]. Это соотношений выглядит так:

$$\text{САМООЦЕНКА} = \frac{\text{УСПЕХ}}{\text{ПРИТЯЗАНИЯ}}$$

Соотношение счастья и успеха в этой формуле дано довольно упрощенно: человеку для счастья нужно либо добиваться ощутимых жизненных результатов и благ (стремление к успеху), либо снизить уровень собственных притязаний, найти себе тихие радости и на том успокоиться. С «формулой Джемса» перекликаются слова Л.Н. Толстого о том, что ощущение человеком счастья прямо пропорционально тому, что сам человек думает о себе.

Рассмотрим вопрос успеха педагогов в системе дополнительного образования. Ситуация противоречива: с одной стороны, на данный момент развивается система многоэтапных, разноуровневых конкурсов и других мероприятий, участие в которых является безусловным показателем успешности как обучающихся, так и самого педагога; с другой стороны, второстепенность дополнительного образования по отношению к общему образованию создает ситуацию, в которой обучающиеся нацелены на повышение успеваемости в школе, подготовку к экзаменам, а дополнительное образование служит в некотором смысле «тихой гаванью», куда ребенок, подросток приходит не столько за результатами, сколько за неформальным общением, возможностью уделить время своим увлечениям и интересам. Кроме того, из-за высокой учебной нагрузки обучающиеся не всегда имеют возможность систематически посещать занятия в объединениях, поэтому вопрос о результативности обучения остается под вопросом. А между тем результаты обучения являются одним из критериев при оценке успешности педагога.

Исходя из вышеизложенного, возникла идея создания ситуации успеха для педагогов. Средством был выбран конкурс методических разработок среди педагогов МБОУ ДО «ЦТР «Центральный».

На установочном совещании конкурса педагогам была представлена форма методической разработки занятия, также к ознакомлению представлялись

критерии оценивания разработок, каждый педагог имел возможность проконсультироваться по содержанию методической разработки с методистом.

Согласно авторскому замыслу, педагог имел возможность пережить ситуацию успеха не только заняв призовое место по итогам конкурса, но и повысив уровень своих профессиональных компетенций по написанию методических продуктов. Методическая компетентность является одним из показателей профессионализма педагога. Под *методической компетентностью педагогов* понимается интегративное качество личности, характеризующее профессиональную готовность педагогического работника к социально-психологической, коммуникативной информационной деятельности, способность его к рефлексии и применению методических приемов и технологий для проектирования образовательного процесса в инновационной образовательной среде, нацеленное на развитие личности ребенка через формирование универсальных учебных действий [15].

С точки зрения главной функции методической службы учреждения дополнительного образования – функции сопровождения, мы преследовали идею приобщить педагогов к творческому процессу наполнения содержания дополнительных общеразвивающих программ; пополнить методическую базу учреждения; произвести мониторинг профессионального роста педагогов.

Таким образом, понятие ситуации успеха применимо не только к обучающимся, но и к педагогам. Ситуация успеха педагога включает в себя множество компонентов: признание, повышение педагогического мастерства, похвала, поддержка.

II. Практическая часть

2.1. Проведение внутреннего конкурса методических разработок

Процесс проведения можно условно разделить на несколько этапов:

- проведение установочного совещания;
- сбор конкурсных материалов;
- оценка конкурсных материалов;
- подведение итогов и награждение победителей и призеров;
- анализ результатов.

Остановимся на каждом этапе чуть подробнее.

На установочном совещании был анонсирован конкурс, обозначены цель и задачи, номинации конкурса, вместе с педагогами мы разобрали требования к конкурсным материалам, ознакомились с критериями оценки. Особое внимание было уделено срокам проведения каждого этапа конкурса. Педагоги задали интересующие их вопросы.

На этапе сбора конкурсных материалов на конкурс поступило 37 работ. Педагогами были представлены следующие материалы:

№	Номинация	Количество работ
1	Лучшая дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа	5
2	Лучшая методическая разработка	24
3	Лучшее открытое занятие	8
<i>Итого:</i>		<i>37</i>

Таблица 2.

Номинация «Открытое занятие» была предусмотрена для молодых педагогов, которые хотели попробовать свои силы. Для участия в данной номинации требовалось провести открытое занятие и предоставить план-конспект занятия.

Два педагога дополнительного образования представили работы на все три номинации конкурса.

На этапе оценки конкурсных материалов члены жюри, в состав которого вошли методисты Центра, заместители директора, а также два педагога, имеющих высшие квалификационные категории и ведомственные награды федерального уровня оценили представленные материалы в соответствии с критериями.

Этап подведения итогов и награждения участников был проведен в рамках еженедельного планерного совещания педагогического коллектива Центра. Из 37 представленных работ 11 стали победителями и призёрами конкурса и были награждены дипломами МБОУ ДО «ЦТР «Центральный», сделано торжественное фото.

Этап анализа результатов включал в себя анализ последствий проведения конкурса: обратной связи от педагогов, динамики участия в городских педагогических конкурсах и т.п.

2.2. Анализ итогов конкурса

Проведение внутреннего конкурса положительно сказалось на желании педагогов участвовать в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие: конкурсах, фестивалях, семинарах.

Как следствие увеличилось число призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства среди педагогов Центра, а также количество педагогов, аттестованных на квалификационные категории (первую, высшую).

Динамика участия педагогов в профессиональных конкурсах представлена в Таблице 3 и Диаграмме 1.

Учебный год	Участие в конкурсах педагогического мастерства (всего)	Из них призовых мест	Из них побед
2019-2020	5	2	0
2020-2021	6	5	1
2021-2022	7	5	2
2022-2023	10	3	7

Таблица 3.

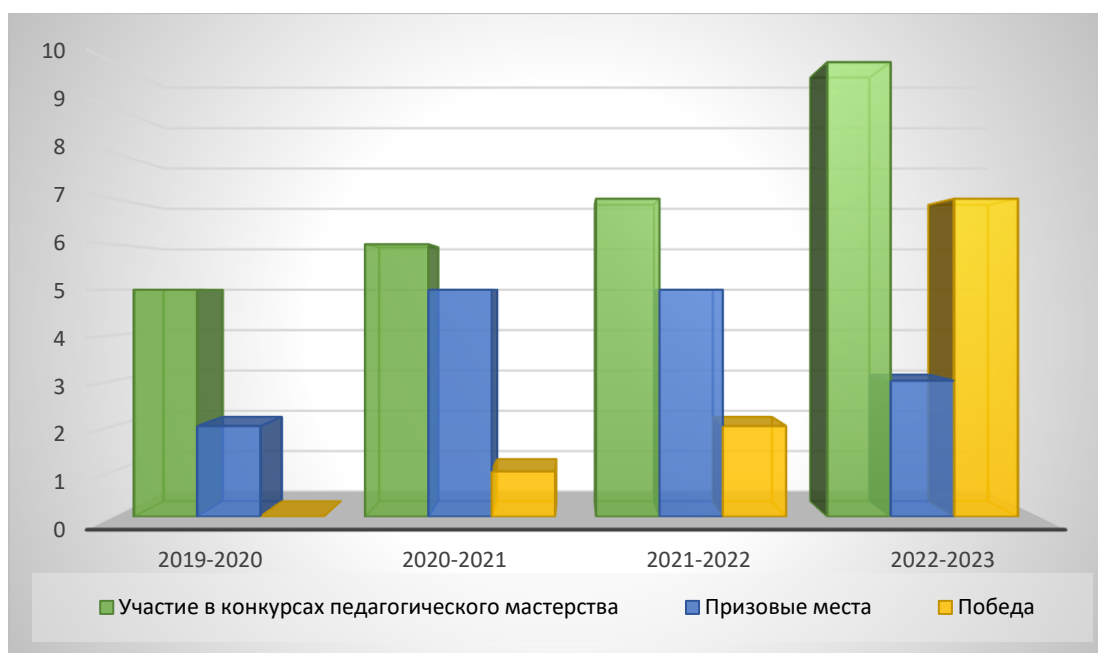


Диаграмма 1.

Динамика процесса аттестации педагогов на квалификационные категории представлены в Таблице 4 и Диаграмме 2.

Учебный год	Количество аттестованных педагогов в течении года
2019-2020	2
2020-2021	4
2021-2022	9
2022-2023	15

Таблица 4.

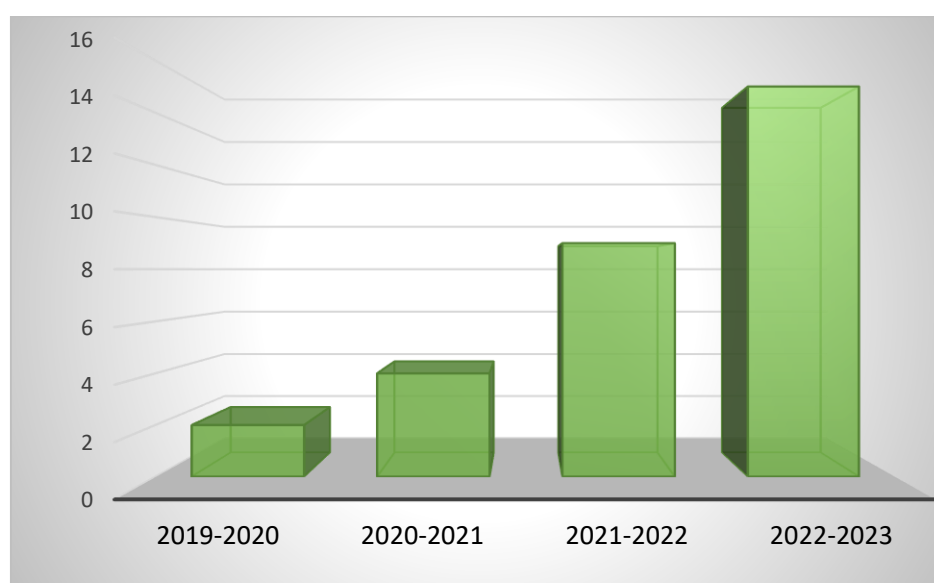


Диаграмма 2.

Работа над мотивацией педагогов – дело непростое, требующее терпения и постоянства. Главным результатом данной работы мы считаем – осознание педагогами ценности и уникальности их опыта, зарождение инициативы и желания транслировать свои знания. С момента проведения конкурса и в настоящее время педагоги активно представляют свой педагогический опыт, завоевывая новые победы и открывая новые горизонты.

Заключение

Условия модернизации системы дополнительного образования требуют от педагогов высокого уровня профессионального мастерства, государство предъявляет новые требования к уровню профессионализма педагогов. Задача руководства образовательных учреждений – создание оптимальных условий для развития педагогов, повышения уровня их педагогического мастерства.

Мотивация педагога – это сложная система мотивов, побуждающих педагога к повышению своей квалификации, расширению круга своих компетенций. Мотивация к повышению уровня педагогического мастерства складывается из внутренних и внешних факторов, которые включают в себя: поощрение, похвалу, успех, вознаграждение (материальное и нематериальное), признание, удовлетворение и т.д. Для формирования мотивации необходимо учитывать и внутренние мотивы личности педагога, и внешние, на которые может и должна влиять административная команда учреждения.

В нашей работе мы:

- 1) рассмотрели возможность формирования положительной мотивации педагогов дополнительного образования путем создания ситуации успеха;
- 2) систематизировали и обобщили опыт организации и проведения конкурса методических разработок для педагогов дополнительного образования;
- 3) представили разработанные материалы, необходимые для проведения конкурса: шаблон методической разработки, карты оценки методической разработки, проекты приказа о проведении конкурса, положение.

Поставленные задачи были достигнуты в ходе работы авторской группы, однако, учитывая объем и потенциальную глубину проблемы мотивации педагогов, считать достигнутые результаты целесообразно считать скорее промежуточными, нежели конечными.

Список литературы

I. Нормативно-правовые акты:

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 г., утверждённая распоряжением правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р.
2. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрирован Минюстом России 17.12.2021, регистрационный № 66403).

II. Основная литература:

3. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать? Книга для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 176 с.
4. Глассер, У. Школы без неудачников. – М.: Прогресс, 1991. – 184 с.
5. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 т. - М.: 2001. Т. 4.
6. Джемс, У. Научные основы психологии. – СПб, 1902. – 371 с.
7. Ефимова Г.З. Динамика престижа педагогической профессии в России и мире: экономический аспект // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015. Том 7. №6.
8. Зубов Н.Н. Как руководить педагогами. – М.:АРКТИ, 2002. – 144 с.
9. Красношлыкова О. Г., Приходько Е. В. Мотивация профессионального роста педагогов в современных условиях // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016. №2 (22).
10. Ларионова И. А. Ситуация успеха в процессе развития отношений сотрудничества в учебной деятельности // Педагогическое образование в России. Уральский государственный педагогический университет. 2014. № 9.
11. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под. ред. Н. Ю. Шведовой. - 19-е изд., испр. М., 1997.

12. Ожиганова Е. М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. №1.
13. Скворцова М. А. Теоретические основы создания ситуации успеха в образовательной среде младшего школьника // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова 2014, Том 20.
14. Скударёва Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2014. №1.
15. Усольцева И.В. Совершенствование методической компетентности педагогов общеобразовательных организаций в период введения новых стандартов. – Сургут, 2016. – 229 с.
16. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. - Санкт-Петербург: Речь, 2001. - 256 с.
17. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: необыкновенный икс. – М.: Синергия, 2017. – 140 с.

III. Интернет источники:

18. Путин поручил создать систему профессионального роста учителей / [Электронный ресурс] / Новостной портал: РИА НОВОСТИ / <https://ria.ru/20151223/1347391531.html>
19. Технология создания «Ситуации успеха» / [Электронный ресурс] / Информационный сайт: ПОЗНАЙКА / <https://poznayka.org/s106241t1.html>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
Форма методической разработки занятия

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
муниципального образования город Краснодар
«ЦЕНТР ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ»

Методическая разработка занятия
«.....», реализующегося в рамках
дополнительной общеобразовательной
общеразвивающей программы «.....»

Разработал:...(Ф.И.О.),
педагог дополнительного образования
Степень авторства:...
(авторская, творческая переработка идей
других авторов)

Краснодар

20__

23

Пояснительная записка

Участники занятия: *количественные характеристики (возраст, количество).*

Основная идея: *в чем состоит смысловая суть занятия.*

Форма занятия: *например, игра, дебаты, путешествие, экскурсия и т.д.*

Педагогические возможности: *что дает участие в занятии обучающимся.*

Место занятия в календарно-тематическом планировании:

Цель, задачи и предполагаемые результаты

Цель:

Задачи:

Обучающие –

Развивающие –

Воспитательные –

Результаты:

Формулировка результата	Показатели результата	Способы оценки и фиксации результата

Условия проведения занятия

Обычные условия проведения занятия: *описываются условия проведения (напр., необходима предварительная подготовка участников; либо занятию обязательно должна предшествовать серия других занятий и др.).*

Необходимый реквизит и оборудование: *(особые предметы, костюмы, канцелярские товары, спортивный инвентарь, магнитофон, видео- или диапроектор, фотоаппарат, компьютер и проч.).*

Рекомендуемое помещение:

План проведения дела: *описывается смысловая последовательность этапов занятия – от настраивающего момента до подведения итогов и анализа.*

Сценарий или подробный конспект проведения занятия

– подробное описание всех этапов проведения занятия (содержание, используемые средства и приёмы), в т.ч. вступительное слово, способы организации взаимодействия участников, тексты заданий, вопросы, подведение итогов и т.п.

Дидактические материалы

- *раздаточные и иллюстративные материалы (карточки с заданиями, тесты, анкеты, памятки, рабочие тетради, дневники, образцы «разбивок» и др.);*
- *эскизы, схемы или описание наглядного оформления;*
- *перечень используемых в ходе занятия видеофрагментов, учебных фильмов, слайдов, пособий, карт и других материалов.*
-

Список литературы

- использованной педагогом при подготовке занятия, составленный по нормам ГОСТ.

Правила оформления содержания методической разработки:

- формат А4;
- ориентация - книжная;
- поля: верхнее, нижнее - 2 см, правое - 1 см, левое - 3 см;
- номера страниц - арабскими цифрами, внизу страницы, титульный лист включается в общую нумерацию;
- шрифт - Times New Roman;
- высота шрифта - 14 кегль;
- красная строка - 1,25 или 1,5 см;
- межстрочный интервал – одинарный;
- исключить переносы в словах;
- выравнивание текста - по ширине;
- в описании сценария, курсивом выделяются слова ведущего, а также прописываются действия ведущего и участников. Например: *«Ведущий: «Добрый день, ребята...», «Ведущий и участники играют в игру».*

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Карточка оценки методической разработки

Внутренний конкурс методических разработок
педагогов дополнительного образования «К ВЕРШИНАМ МАСТЕРСТВА»
КАРТОЧКА ОЦЕНКИ КОНКУРСНОЙ РАБОТЫ

Название _____

Заявленная степень авторства:

- полностью авторская разработка
 — является творческой разработкой / развитием идей других педагогов

Характеристики (критерии оценки)	Степень проявления					
	0	1	2	3	4	5
1. Грамотно сформулированы цель и задачи						
2. Результаты и их показатели соответствуют цели и задачам, являются конкретными и достижимыми						
3. Содержание соответствует поставленным задачам						
4. Содержание имеет познавательную, воспитательную или организационно-педагогическую ценность						
5. Содержание соответствует возрастным интересам и особенностям учащихся						
6. Придумана / выбрана интересная идея (сюжет, смысловое единство занятия), она раскрывается в содержании занятия						
7. Этапы занятия выстроены в смысловом логическом последовательности						
8. Пояснительная записка, условия и план проведения занятия, список литературы описаны полно и качественно						
9. Сценарий / конспект подробный: из него понятно, что и как делают ведущий и учащиеся в ходе всего занятия						
10. Способы организации деятельности, методы и приемы разнообразны и соответствуют задачам и содержанию занятия, выбранной форме						
11. Качественно описан этап подведения итогов (описание подробное, вырванный способ / приемы соответствуют содержанию занятия, помогают детям закрепить и оценить полученные результаты)						
12. Представленные в сценарии или в приложении дидактические материалы содержательные, качественно подготовлены						
13. Конкурсная работа оформлена в соответствии с требованиями (включает все пункты)						
14. Текст конкурсной работы грамотный, связный						
15. Проявлены оригинальность, авторский или творческий подход к разработке занятия						
Итого:						
		Баллов из 75 возможных				

Эксперт(ы), фамилия(и): _____

Дата _____

Подпись _____

Шкала оценки:
 0 — отсутствие данных для оценки;
 1 — несоответствие критерию;
 2 — низкое соответствие критерию;
 3 — соответствие критерию на среднем уровне;
 4 — соответствие критерию выше среднего (если существуют замечания);
 5 — полное соответствие критерию, замечаний нет/либо они незначительны.

Примечания:

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
Приказ о проведении внутреннего конкурса
методических разработок
«К вершинам мастерства»

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
муниципального образования город Краснодар
«ЦЕНТР ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ»
г. Краснодар, Шевченко 2, 350001. Тел. 267-57-04

ПРИКАЗ

от _____

№ _____

г. Краснодар

О проведении внутреннего конкурса методических разработок
«К вершинам мастерства»

В соответствии с планом работы муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования муниципального образования город Краснодар «Центр творческого развития «Центральный» (далее – Центр) на 2022-2023 учебный год п р и к а з ы в а ю:

1. Провести конкурс методических разработок «К вершинам мастерства» (далее – Конкурс) с ... по ... года.

2. Разработать и утвердить:

1) положение о проведении внутреннего конкурса методических разработок «К вершинам мастерства» (Приложение 1);

2) состав организационного комитета (с правами жюри) Конкурса (Приложение 2);

3) график проведения Конкурса (Приложение 3);

4) форму методической разработки (Приложение 4);

5) критерии оценивания конкурсных материалов (Приложение 5);

3. Руководство организацией и проведением Конкурса возложить на Самолук А.В. - заместителя директора по методической работе, Парфенову Е.В. – методиста.

4. Педагогам Центра обеспечить участие в Конкурсе.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по методической работе Самолук А.В.

Директор МБОУ ДО «ЦТР «Центральный»

А.Ю. Спивакова

С приказом ознакомлены:
зам.директора по методической работе

А.В. Самолюк

методист

Е.В. Парфенова

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
Положение о проведении внутреннего конкурса
методических разработок
«К вершинам мастерства»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО приказом МБОУ ДО
«ЦТР «Центральный»
от «___» _____ 20__ года № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о внутреннем конкурсе методических разработок «К вершинам мастерства»

1. Общее положение

1.1. Внутренний конкурс методических разработок «К вершинам мастерства» (далее – Конкурс) проводится в соответствии с планом работы муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования муниципального образования город Краснодар «Центр творческого развития «Центральный» (далее – Центр).

1.2. Настоящее Положение о проведении Конкурса (далее – Положение) определяет цели и задачи, порядок проведения, содержание и требования к конкурсным материалам.

2. Цель и задачи Конкурса

2.1. Цель проведения Конкурса – совершенствование методического обеспечения дополнительного образования учащихся Центра, направленного на развитие и воспитание детей и молодежи.

2.2. Основные задачи Конкурса:

- выявление, обобщение и распространение лучшего опыта работы организаций в области дополнительного образования детей;
- повышение профессионального мастерства педагогических кадров системы дополнительного образования детей;
- развитие творческого потенциала, стимулирование и поощрение педагогических работников Центра.

3. Руководство Конкурсом

3.1. Общее руководство подготовкой и проведением Конкурса осуществляет организационный комитет (далее – Оргкомитет).

3.2. Оргкомитет:

- проводит организацию Конкурса;
- утверждает состав жюри Конкурса;

3.3. Оргкомитет Конкурса оставляет за собой право вносить изменения и дополнения в условия проведения Конкурса.

4. Участники Конкурса

4.1. В Конкурсе принимают участие педагоги дополнительного образования Центра, реализующие дополнительные общеобразовательные программы.

4.2. Допускается индивидуальное и коллективное участие в Конкурсе: конкурсная работа может иметь одного или нескольких авторов (авторский коллектив). На конкурс принимаются материалы, разработанные/изданные за последние 3 года.

4.3. Подача заявки на участие в Конкурсе означает согласие автора на размещение конкурсного материала на интернет-ресурсах Центра. Авторские права на публикуемые материалы за участниками сохраняются. Автор размещаемого/публикуемого материала имеет право публиковать свой материал на других интернет-ресурсах или издавать его в печатном виде в других изданиях.

4.4. К участию в Конкурсе не допускаются следующие работы:

- участвовавшие в предыдущих всероссийских и краевых конкурсах методических материалов по дополнительному образованию детей и конкурсах дополнительных общеобразовательных программ, по итогам которых их авторы стали победителями и призерами;

- не соответствующие содержанию Конкурса и его номинаций;

- материалы, в которых присутствуют признаки плагиата.

Данные материалы не оцениваются.

5. Сроки и порядок проведения Конкурса

5.1. Конкурс проводится с ... по ... года.

5.2. Для участия в Конкурсе до __/__/__ необходимо предоставить конкурсную работу в электронном виде в кабинет № 8 организаторам конкурса.

5.3. Конкурсные работы оформляются в соответствии с требованиями к конкурсным работам.

5.4. Конкурсные материалы, предоставленные позднее установленного срока, а также с нарушением требований к ним, не рассматриваются.

5.6. Оценка конкурсных работ проводится в соответствии с критериями оценки конкурсных работ.

6. Подведение итогов Конкурса

6.1. Конкурсные работы, набравшие максимальное количество баллов занимают 1 место, 2 место, 3 место.

Победители и призёры награждаются дипломами 1, 2, 3 степени.

6.2. Конкурсные работы, занявшие призовые места будут рекомендованы для участия в городских и краевых конкурсах педагогического мастерства.

7. Контактное лицо

7.1. Парфенова Елена Вячеславовна, методист Центра, телефон: _____.