

# Организация методической работы в учреждении дополнительного образования на основе системно-деятельностного подхода



*Тахтабаева Наталья Леонидовна,  
старший методист  
МУДО "Дворец творчества детей и учащейся молодежи"  
г. Воркуты*

В ситуации перехода Российской Федерации от индустриального к постиндустриальному информационному обществу нарастают вызовы системе образования и социализации человека. Все острее встает задача общественного понимания необходимости дополнительного образования как открытого вариативного образования и его миссии - наиболее полно обеспечить право человека на развитие и свободный выбор различных видов деятельности, в которых происходит личностное и профессиональное самоопределение детей и подростков (Концепция развития дополнительного образования детей, утверждённая распоряжением Правительства РФ от 04.09.2015 г. № 1726-р).

В условиях модернизации образования в России важной задачей методической службы образовательной организации становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной политики, помощь

педагогам в достижении высокого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопровождение инновационных процессов.

Педагогу сложно разобратся в потоке информации: профилизация и информатизация образования, дистанционные формы обучения, изменение содержания образования и новые требования к его качеству.

Особую актуальность приобретает использование новых подходов к организации методической работы в учреждениях дополнительного образования, направленной на повышение компетентности педагогов.

Одним из таких подходов является системно-деятельностный подход, который предполагает формирование у педагогов навыков управления своей профессиональной деятельностью.

При применении системно-деятельностного подхода в методической работе действует формула: компетенция - дея-

тельность - компетентность.

*Системный подход всегда продуктивен в практической деятельности, когда участники образовательного процесса включены в сложное многообразие учебных, воспитательных, организационных структур.*

Система выступает педагогическим фактором, только когда наполняется людьми, именно реальное взаимодействие участников образовательного процесса - человеческая основа, цель и результат педагогической системы (В.С. Кукушин). При системно-деятельностном подходе педагог должен выступать в роли управленца.

На основе анализа кадрового потенциала, изучения профессиональных потребностей и запросов педагогов МУДО "ДТДиМ" г. Воркуты, оценки эффективности методической работы была разработана модель организации методической работы на основе системно-деятельностного подхода.

В основе структуры нашей модели методической работы лежат такие условия, как деятельность учреждения в режиме развития, вариативное проектирование педагогической деятельности, компетентность педагогов, сплоченность педагогического коллектива.

В структуре методической работы совмещены две модели: линейно-функциональная и матричная.

Временные целевые структуры накладываются на постоянные структуры методической работы. Постоянными структурами являются педагогический совет, методический совет, методические объединения и кафедры. Новыми элементами являются временные проектные и творческие группы, научное общество педагогов.

Один и тот же педагог может работать в постоянных методических структурах и по желанию включаться в целевые, проектные группы, что значительно повышает компетентность педагогов и сплоченность коллектива.

В основе разработки модели лежат следующие методологические подходы:

**1. Синергетический**, с позиции которого модернизация педагогической деятельности педагога возможна за счет активного использования как внутренних ресурсов, так и возможностей, определяемых условиями внешней среды.

**2. Акмеологический**, использование идей которого позволило нам теоретически осмыслить психологические особенности педагога как субъекта профессионального труда. Совершая выбор между различными способами педагогической деятельности, педагог качественно преобразует себя, снимает психологические барьеры, переосмысливает профессиональные ожидания, ищет возможности для развития значимых качеств, вырабатывает собственный стиль.

**3. Культурологический**, который предполагает создание условий для самоопределения личности педагога, развития культурной среды и культурных профессиональных отношений, так как чем ниже уровень профессионально-педагогической культуры педагога, тем неэффективнее его деятельность.

**4. Личностно-ориентированный**, в основе которого ключевой фигурой является личность педагога, для которой необходимыми качествами должны быть: общая психолого-педагогическая эрудиция, демократизм

в мышлении и поведении, гибкость в отношениях и способность ориентироваться в нестандартной ситуации, восприимчивость к инновациям и высокий уровень организационных умений и навыков.

**Представленная нами модель реализует следующие ФУНКЦИИ:**

☀ **информационную** (удовлетворение потребностей педагогов в получении знаний о достижениях в науке, о передовом отечественном и зарубежном опыте);

☀ **обучающую** (организация и осуществление образовательного процесса в учреждениях повышения квалификации, оказание консультативной помощи педагогам);

☀ **исследовательскую** (проведение научных исследований и экспериментов в области педагогики, мониторинга качества обучения, изучение тенденций изменения и развития системы образования);

☀ **экспертную** (научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других материалов).

**Прогнозируемые качественные и количественные результаты реализации модели:**

- переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через разработку персонализированных программ профессионального развития педагога;

- создание условий для формирования новых образовательных потребностей педагогов, побуждающих к работе над достижением высокого уровня своей компетентности в избранной отрасли знаний, стремлению к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, расширению кругозора, формированию общей, профессиональной и методологической культуры;

- достижение высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 75 %);

- повышение ежегодного участия педагогов в конкурсах различных уровней;

- высокая удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг (не менее 100%);

- создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры.

Основные преимущества модели организации методической работы на основе системно-деятельностного подхода

Традиционная модель	Модель основанная на системно-деятельностном подходе
Формирование педагогического мастерства, редуцируемого к совершенствованию знаний, умений, навыков	Создание условий для повышения уровня его профессионального саморазвития, готовности к инновациям (к освоению новых программ и технологий), созданию индивидуальной педагогической, методической, воспитательной, дидактической среды
Однообразие организационных форм. Преобладание фронтальных форм. Несоответствие форм уровню развития педколлектива	1. Использование вариативных, активных – диалогических, игровых и др. форм. 2. Оптимальное сочетание индивидуальных, групповых и фронтальных форм. 3. Высокий уровень технологичности
Не учитывает образовательные потребности конкретного педагога, уровень его базовой квалификации	1. Имеющиеся профессиональные компетентности педагога являются базовым компонентом для построения индивидуального образовательного маршрута педагога. 2. Осуществляется целенаправленная практико-ориентированная подготовка педагога
«Оторванность» от практики, излишне теоретизирована, не обладает технологичностью	Имеет прикладной характер – «сегодня – на семинаре, завтра – на занятии». Предполагает обязательный практикум по закреплению полученных знаний. Теория всего лишь инструктаж перед конкретной работой
Преобладает регуляционно-коррекционная функция, как следствие контроля	Преобладают функции: 1. Информационно-аналитическая. 2. Мотивационно-целевая. 3. Планово-прогностическая. 4. Организационно-исполнительская. 5. Контрольно-оценочная
Результат – знания, умения, навыки педагога	Уровни профессионального саморазвития педагога (педтехника, педмастерство, творческая деятельность, создание индивидуального стиля, готовность к инновациям, к работе по индивидуальному маршруту обучения)



