Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00
471086fad29c3b30e244c728abe3661ab35c9d50210def0e75e03a5b6fdf6436

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Новокузнецкий институт (филиал)

Факультет филологии

Липатова Светлана Николаевна

МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Методические указания по работе на лекциях
для обучающихся
по направлению подготовки
44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)

Новокузнецк -2020

Липатова С.Н.

Методика обучения в дополнительном образовании детей: метод. указ. по работе на лекциях для обучающихся по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата) / С.Н. Липатова. – перераб. и доп. - Новокузнецк ин-т (фил.) Кемеров. гос. ун-та. – Новокузнецк: НФИ КемГУ, 2020. – 246 с. – Текст: непосредственный.

Настоящие методические указания являются составной частью методического обеспечения учебной дисциплины «Методика обучения в дополнительном образовании детей» и содержат рекомендации по работе на лекциях и подготовки к ним.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата).

Рекомендовано
на заседании
кафедры психологии
и общей педагогики
03 марта 2020г.
Заведующая кафедрой
О.С. Серёгина

Липатова С.Н., 2020г.
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Кемеровский государственный
университет», Новокузнецкий
институт (филиал), 2020г.

Текст представлен в авторской редакции

Оглавление

	Пояснительная записка	4
1	Методические указания обучающимся по подготовке к лекциям	4
2	Методические указания обучающимся по слушанию лекции	5
3	Методические указания обучающимся по конспектированию лекции	6
4	Методические указания по доработке конспекта лекции обучающимся	7
5	Содержание лекций по учебной дисциплине «Методика обучения в дополнительном образовании детей» с методическими указаниями для обучающихся	8
6	Методические указания обучающимся по работе с учебной литературой после лекции	245

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящие методические указания по работе на лекциях по учебной дисциплине «Методика обучения в дополнительном образовании детей» подготовлены на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования в соответствии с учебным планом направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата) и рабочей учебной программы по предмету, они разработаны для студентов очной формы обучения.

Лекция считается традиционно ведущей формой организации обучения в высшем учебном заведении. Она представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала по какой-либо теме (проблеме), как правило, теоретического характера.

Цель лекции – способствовать организации целенаправленной познавательной деятельности студентов по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить обучающимся основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь студентам в освоении сложного материала.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Функции лекции, информационная, мотивационная, ориентировочная, воспитательная, реализуются в изложении системы знаний, в формировании познавательного интереса к содержательной стороне учебного материала и профессиональной мотивации обучающегося, в обеспечении основ для дальнейшего усвоения учебного материала, в формировании сознательного отношения к процессу обучения, стремления к самостоятельной работе и всестороннему овладению специальностью, в развитии интереса к учебным дисциплинам.

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЛЕКЦИЯМ

При подготовке к лекционным занятиям обучающимся важно соблюдать следующие правила:

- приобрести общую тетрадь, в которой будут вестись записи лекций по конкретной учебной дисциплине;

– перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы;

– на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на «электронный почтовый ящик группы» (таблицы, графики, схемы); данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции;

– перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции; при затруднениях в его восприятии следует обратиться к основной

учебной литературе; если разобраться в материале опять не удалось, то необходимо обратиться к преподавателю;

– студенты, присутствующие на лекционном занятии, обязаны не только внимательно слушать преподавателя кафедры, но и конспектировать излагаемый им материал;

– студенту, пропустившему лекционное занятие (независимо от причин), рекомендуется не позже чем в 10-дневный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на лекции.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО СЛУШАНИЮ ЛЕКЦИИ

Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. В процессе слушания студент должен разобраться в том, что излагает преподаватель; обдумать сказанное им; связать новое с тем, что ему уже известно по данной теме из предыдущих лекций, прочитанной учебной и научной литературы.

Слушая лекции, надо стремиться понять цель и логическую последовательность изложения, уловить ход мыслей лектора. Таким образом, первая и важнейшая задача при слушании лекции - *осмысление излагаемого в ней материала***.** Для этого нужно слушать лекцию с самого начала, не упуская общих, ориентирующих в материале рассуждений и установок лектора. То, что действительно внимательно прослушано, продумано и записано на лекциях, становится достоянием студента, входит в его образовательный фонд.

Осмысленно слушать лекцию помогают следующие рекомендации.

*1. Необходимо психологически подготовиться к процессу восприятия новой информации***.** Если у вас будет положительный настрой на данное выступление, то вы сможете услышать много полезной информации, которая расширит ваш кругозор. В любом сообщении всегда присутствует информация, которая сможет пригодиться. Важным аспектом умения эффективно слушать является анализ и сортировка услышанной информации, а также собственных представлений о ней. Как услышанное соотносится с тем, что мне уже известно? Что из сказанного я могу применить? Где это может быть использовано? В каких ситуациях данная информация может мне пригодиться?

2. Выделять на слух основные положения лекции. Для этого необходимо обращать внимание на стандартные приемы построения любого выступления, в том числе лекции: формулировка темы и плана лекции, вводные фразы, которые используются для перехода к новым положениям, «мостики» от одного предмета обсуждения к другому, примеры, словесные иллюстрации, выводы, заключения, рекомендации по применению материала.

3. Не отвлекаться на внешние обстоятельства. Сядьте там, где вам будет видно и слышно лектора, где вас не будут отвлекать. Нужно сконцентрировать свое внимание, и тогда все шумы и помехи не будут вам мешать. Восприятие содержания гораздо важнее, чем оценка внешности говорящего, поэтому не позволяйте себе реагировать на манеру речи, голос, внешний вид выступающего. Старайтесь не поддаваться унынию и внутренне не сопротивляйтесь самому трудному материалу.

*4. Использовать разнообразные способы конспектирования лекционного материала***.** Чтобы улучшить свои способности усваивать и запоминать материал, нужно владеть разными способами конспектирования и ведения кратких записей основных положений лекции.

5. Регулярно практиковаться в совершенствовании своего умения слушать. Приобретайте опыт в процессе слушания сложной информации, требующей максимального умственного напряжения. Убедите себя в том, что ваше умение слушать постоянно улучшается и становится вашей отличительной особенностью.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ЛЕКЦИИ

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента.

Конспект является полезным тогда, когда он оформляется самим обучающимся. Запись лекции должна вестись четко, разборчиво, аккуратно, чтобы в ходе последующей работы с конспектом можно было им воспользоваться.

Структура записи конспекта должна отражать структуру содержания излагаемого лектором материала.

Конспект лучше подразделять на параграфы, пункты, подпункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателем.

Важно правильно выбрать момент записи. Записывать основное содержание услышанного надо тогда, когда лектор, изложив очередной, сравнительно небольшой по объему и законченный по смыслу раздел лекции, переходит к новому разделу. В процессе этого перехода, когда лектор произносит связующие фразы или дает дополнительные комментарии к прочитанному разделу, запись может быть осуществлена наиболее удачно, без ущерба для слушания и дальнейшего понимания лекции.

Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает выступающий, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п., выделяя их и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения. Такие записи представляют своего рода модели осмысленно переработанной информации и оказывают существенную помощь в процессе слушания лекции, облегчают запоминание и особенно воспроизведение учебного материала.

В процессе конспектирования лекции на полях целесообразно записывать возникающие по ходу изложения материала свои мысли, вопросы, оценку тех или иных событий, научно-теоретических положений.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Целесообразно сначала понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов, условных обозначений, подчеркивания, терминов, кроме общепринятых; разработать собственную «маркографию». Например: ! - важно; !!! - очень важно; ? - под вопросом; NB - обратить внимание; R - запомнить; С - скопировать и т. д.

В процессе дальнейшей работы по курсу конспект надо дополнять, дописывать, возвращаясь к нему по мере ознакомления с литературой, учебниками, материалами практических/семинарских занятий, производственной практики. Переписывать конспект с черновика набело нецелесообразно.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту учебную литературу, которую дополнительно рекомендовал преподаватель. Именно такая серьезная, кропотливая работа с текстом лекции позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Правила ведения конспекта лекции:

1. Запись лекций делается в тетради на одной стороне каждого листа или на двух сторонах листа, но с оставлением широких полей — для внесения дополнительных данных.

2. Необходимо четко выделять (фломастерами или цветными карандашами) главы и разделы, подчеркивать основные мысли, даты, имена, определения, части рисунка.

3. На последней странице тетради следует сделать оглавление с указанием названий тем лекций и страниц, для чего страницы конспекта пронумеровать.

4. В конце конспекта лекций полезно поместить терминологический словарь.

5. При записи цитат нет необходимости записывать их дословно, но на полях нужно сделать ссылку на источник.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДОРАБОТКЕ КОНСПЕКТА ЛЕКЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ

После прослушивания лекций необходимо систематически работать над их конспектами, так как процесс забывания особенно интенсивно происходит в первый период после усвоения (заучивания); это одна из закономерностей человеческой памяти. Записи лекций следует периодически перечитывать, выправлять текст, делать дополнения, размечать цветом то, что должно быть глубоко и прочно закреплено в памяти.

Первый просмотр конспекта рекомендуется сделать вечером того дня, когда была прослушана лекция (предварительно вспомнить, о чем шла речь, и просмотреть записи). Доработать его, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40 % материала). С целью доработки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется сам конспект.

Затем вновь просмотреть конспект через 3-4 дня. Времени на такую работу уходит немного, но результаты обычно бывают эффективными: студент основательно и глубоко овладевает материалом и к сессии приходит хорошо подготовленным. Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний.

Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебную литературу, но и те источники, которые дополнительно рекомендовал лектор. Только такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит каждому студенту овладеть прочными знаниями и развить в себе научные и творческие задатки, способности.

5. СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ»

ЛЕКЦИЯ 1.

Здравствуйте, уважаемый коллега!

Нашу лекцию о смысле методической работы в образовательном учреждении, нам бы хотелось начать с одной из притч и пожелать Вам удачи в освоении темы нашего курса. Удачи Вам, в вашем путешествии по великой стране Образования.

Наберись смелости – сделай попытку!

Однажды царь решил подвергнуть испытанию всех своих придворных, чтобы узнать, кто из них способен занять в его царстве важный государственный пост. Толпа сильных и мудрых мужей обступила его.

«О, вы, подданные мои», — обратился к ним царь, — «у меня есть для вас трудная задача, и я хотел бы знать, кто сможет решить ее». Он подвел присутствующих к огромному дверному замку, такому огромному, какого еще никто никогда не видывал. «Это самый большой и самый тяжелый замок, который когда-либо был в моем царстве. Кто из вас сможет открыть его?» — спросил царь.

Одни придворные только отрицательно качали головами. Другие, которые считались мудрыми, стали разглядывать замок, однако вскоре признались, что не смогут открыть его. Раз уж мудрые потерпели неудачу, то остальным придворным ничего не оставалось, как тоже признаться, что эта задача им не под силу, что она слишком трудна для них. Лишь один визирь подошел к замку.

Он стал внимательно его осматривать и ощупывать, затем попытался различными способами сдвинуть с места и, наконец, одним рывком дернул его. О чудо — замок открылся! Он просто был не полностью защелкнут. Тогда царь объявил: «Ты получишь место при дворе, потому что полагаешься не только на то, что видишь и слышишь, но надеешься на собственные силы и не боишься сделать попытку.

Организация и содержание методической работы образовательного учреждения дополнительного образования детей (ОУ ДОД)

Педагогическая наука формирует представление о дополнительном образовании детей как личностно-ориентированном процессе, основанном на признании самоценности личности, самоактуализации и саморазвитии творческого потенциала каждого ребенка.

Современная ситуация в образовании, перестройка экономических основ деятельности учреждений, изменение статуса и задач дополнительного образования, новые требования к нему со стороны детей и родителей, а также ряд других причин придают особую актуальность организации деятельности методической службы, которая сегодня должна:

- обеспечить развитие учреждений дополнительного образования детей;
- развить творческий потенциал педагогов, выявить и обобщить опыт лучших, выделить в нем главное и довести до сотрудников;
- решить задачи по разработке и внедрению новых технологий образования;
- добиться высокого качества воспитательно-образовательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме и новых педагогических технологиях;
- способствовать разработке образовательных программ нового поколения (интегрированных, комплексных, модульных и т.д.) для системы дополнительного образования детей;
- организовать проведение инновационной и опытно-экспериментальной работы.

Педагоги дополнительного образования сегодня находятся в принципиально новых условиях, для которых характерно:

- отсутствие жесткой регламентации его работы;
- значительное расширение источников информации;
- модернизация социальных функций педагога, изменение системы ценностей, развитие индивидуальности, стиля, готовности к принятию решений, мобильности применения профессиональных качеств.

Для педагога с творческим подходом к работе — это благо, а для остальных — проблема. Следовательно, правомерно ставить вопрос об усилении деятельности методической службы, так как в большинстве случаев сам педагог с такими проблемами справиться не сможет.

Педагог дополнительного образования занимает ключевую позицию в воспитательно-образовательном процессе ОУ ДОД: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Нередко из-за недооценки проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов тормозится процесс

развития учреждения. Поэтому задача методической службы состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли бы максимально реализовать свой потенциал. Реальными возможностями для решения этой задачи в системе образования обладает методическая служба учреждений дополнительного образования.

Оказание педагогическим работникам методической помощи не всегда бывает достаточным из-за отсутствия прочных связей между методическими службами разных уровней: учреждение — район — город.

Сегодня методическая служба оказалась в сложной ситуации: в течение долгих лет она выступала как «транслятор» инструкций, приказов, распоряжений, директив, методик, обеспечивая обязательный характер их внедрения. Методисты часто привлекались к осуществлению контролирующей функции, чем дублировали обязанности инспекторской службы. Поэтому структура методической службы оказалась перед необходимостью реорганизации в соответствии с требованиями времени: в период интенсивной инновационной, опытно-экспериментальной деятельности прежняя методическая служба не могла реагировать на быстро изменяющуюся ситуацию в образовании. Во многих регионах начался поиск приемлемой модели методической службы, способной строить методическую деятельность по-новому.

В настоящее время в РФ сложилась и успешно функционирует разноуровневая система методической деятельности. Произошли серьезные изменения в деятельности и структуре методических служб, имеющих сегодня разные цели, задачи, формы и направления деятельности.

Важным условием успешной деятельности методической службы является правильный выбор ее модели. Сегодня существуют различные модели методических служб в зависимости от свойств, которые они должны выполнять, и от подходов, на основе которых они создаются.

Любая модель методической службы предполагает осуществление методической деятельности, которая направлена на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи и т.п. Но главное заключается в том, что каждая модель выстраивается, исходя из конкретных условий, запросов и потребностей педагогов и управленцев.

К сожалению, сегодня социальный спрос на методические и педагогические услуги значительно опережает возможности методической службы.

Современной методической службе учреждений дополнительного образования детей должны быть присущи следующие черты:

- максимальное удовлетворение социального спроса на педагогические и методические услуги на основе маркетинговых исследований и консалтинга;
- ответственность за возможность выбора педагогом содержания, форм и методов методической работы, способствующих развитию его профессиональной компетентности;
- обеспечение сотрудничества педагога и ученого по поиску истины в реальном процессе обучения;
- организация рекламы социально-педагогических инициатив, новаций и реальных достижений педагогических коллективов.

Чтобы определить роль и место методической службы учреждения дополнительного образования детей, необходимо рассмотреть существующие в системе образования модели методических служб, которые в условиях реформирования образования (создания различных типов учреждений, обновления содержания обучения и внедрения новых технологий и т.д.) на разных уровнях способствуют обеспечению профессиональной деятельности педагогических работников.

Основные характеристики наиболее распространенных в настоящее время в практике моделей методических служб территориального значения в системе дополнительного образования:

- районный (окружной, городской) методический кабинет;
- методический отдел в структуре органов управления образованием;
- информационно-методический городской, районный центр (кабинет);
- научно-методический городской (районный) методический центр (кабинет);
- отдел или кафедра (учебно-методический кабинет) в структуре учреждений повышения квалификации и т.д.

У этих служб разные цели, задачи, функции и направления деятельности. Так, районный (окружной, городской) методический кабинет — традиционная и преобладающая форма методической службы. Он представляет возможности повышения квалификации кадров, ведет их переподготовку и оказывает методическую помощь; своевременно обеспечивает работников необходимой информацией о содержании образования, инновационных технологиях обучения, о новых учебных пособиях и т.п. Сегодня районные методические кабинеты уделяют внимание экспериментальной деятельности, авторским разработкам и новым педагогическим технологиям. В деятельности методических кабинетов появились такие новые направления, как социально-психологическое обеспечение образовательного процесса, диагностика информационных потребностей, аттестация кадров, государственная аккредитация учреждений.

В работе методических кабинетов сочетаются традиционные формы работы (консультации, семинары) и новые для массовой практики (конкурсы педагогического мастерства, психологические практикумы и др.).

Методический отдел создается в структуре органов управления образованием на базе методических кабинетов. Здесь прослеживается три тенденции:

- методический кабинет вводится в структуру органов управления и преобразуется в информационно-методический отдел с сохранением прежних функций;
- методический кабинет ликвидируется, а в штат РОНО (УНО) вводится должность методиста по организации курсов повышения квалификации;
- третья тенденция — слияние инспекторского отдела и методического кабинета; при этом методист становится, по сути, инспектором, задачей которого является инспектирование методического обеспечения деятельности.

Информационно-методические центры (кабинеты) появились в последние годы на базе методических кабинетов, которые за счет материально-технических и информационных возможностей создали информационный банк данных об исследованиях педагогической науки и массовом опыте, организовали обобщение и распространение этой информации в регионе.

В настоящее время задачей информационно-методического кабинета становится аттестация учащихся, педагогических работников и образовательных учреждений.

Научно-методический центр (кабинет) создается на базе нескольких районных методических кабинетов и принимает их функции. Эта модель распространена в крупных городах. Ее особенность в том, что приоритет отдан опытно-экспериментальной деятельности, разработке вариантов учебных планов, программ и их экспертизе. Повышение квалификации кадров в них ведется не только в методическом, но и в теоретическом аспекте.

Учебно-методический отдел (кабинет) создается в структуре институтов повышения квалификации. Его основная функция — дополнительное профессиональное образование и методическая помощь педагогическим работникам. В последние годы организуются курсы подготовки экспертов аттестационных комиссий, и оказывается методическая помощь педагогам, защищающимся на первую и высшую категории.

Рассмотренные нами модели методических служб могут быть реализованы в районных, городских, региональных масштабах. Все они имеют право на существование в зависимости от конкретных условий и потребностей региона и, естественно, не заканчивают собой ряд существующих моделей.

Развитие методической службы учреждения дополнительного образования детей

Учреждение дополнительного образования детей противоречиво, но последовательно идет по пути развития и обновления. Реформирование системы в свете модернизации системы требует сегодня от учреждений переосмысления своей деятельности, в том числе и методической по следующим причинам.

Во-первых, ее роль значительно возрастает в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые технологии, методики, приемы и формы обучения, постоянно накапливать опыт по решению образовательных и воспитательных проблем;

Во-вторых, становится более активным участие педагогов в совершенствовании воспитательно-образовательного процесса ОУ ДОД и дополнительных образовательных программ нового поколения.

Деятельность учреждений дополнительного образования детей находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, поэтому неуклонно возрастает роль методической службы. Необходимость создания условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов диктует необходимость совершенствования методической службы в учреждении дополнительного образования детей.

Чтобы определить причины обновления деятельности методической службы, остановимся на наиболее актуальных идеях развития дополнительного образования детей.

Очевидно, что в основе обновления деятельности всех образовательных учреждений, лежит идея развития, которая охватывает все категории педагогических работников системы дополнительного образования детей. Стремясь осуществить развитие учреждения, руководители активизировали методическую деятельность, а педагоги дополнительного образования, в свою очередь, с удвоенным вниманием отнеслись к своей методической работе. Эта взаимная активность породила новые направления, содержание и формы работы с педагогическими кадрами.

В воспитательно-образовательном процессе ОУ ДОД нельзя не учитывать условия современной общественной жизни. В связи с этим одной из важнейших задач дополнительного образования является обновление содержания предлагаемой детям деятельности. Эту задачу необходимо включать в план деятельности методической службы учреждений дополнительного образования.

Разнообразию содержания дополнительного образования отвечает живое разнообразие методов и форм педагогической деятельности. **Принципиальная педагогическая установка учреждений дополнительного образования детей** — такое воспитание и обучение ребенка, при котором знания не самоцель, а средство формирования и совершенствования всех граней личности ребенка: интеллекта, практического ума, трудолюбия, физического развития, характера и воли к самовыражению и самореализации.

В учреждениях дополнительного образования может быть освоено большое количество **развивающих технологий** для использования в работе с разными группами детей, поэтому необходимо вести работу по внедрению новых методик и технологий обучения и воспитания, позволяющих усовершенствовать воспитательно-образовательный процесс.

Педагог дополнительного образования имеет возможность развивать на занятиях все психические функции ребенка. Но для того чтобы процесс был эффективным, целенаправленным, нужно уметь определять приоритеты и соотносить образовательный процесс с выбранными целями. Методика и технология обучения должны подбираться индивидуально для каждого ребенка. Поэтому диагностика реальных возможностей учащихся представляет собой обширное поле деятельности.

В учреждении дополнительного образования имеются все условия для того, чтобы осуществлять дифференцированный подход к обучению и разделять детей по их индивидуальным особенностям и интересам, учить всех по-разному, корректируя

содержание и методы обучения и воспитания в зависимости от способностей и запросов каждого ребенка, уровня умственного развития и конкретных возможностей.

Реализация такого подхода к работе требует детальной проработки **методического обеспечения деятельности всех служб учреждения**.

Мы обозначили наиболее актуальные идеи обновления деятельности учреждений дополнительного образования детей, воплощение которых зависит от деятельности методических служб, а так же позволит и их усовершенствовать. Развитие и обновление деятельности методической службы мы рассматриваем с таких качественных позиций, как:

- изменение работы с педагогическими кадрами на основе системного осмысления образовательной практики и спроса на дополнительное образование;
- творческая переработка накопленного педагогического опыта;
- совершенствование сложившегося опыта работы на основе введения инноваций;
- соответствие содержания методических разработок современным требованиям научно-методического обеспечения деятельности;
- введение во многих учреждениях новых информационных услуг и видов методической продукции, качественный рост фондов методических кабинетов, авторского вклада педагогов;
- активная реализация «внешней» методической функции, превращение многих учреждений дополнительного образования детей в окружные и городские информационно-методические и консультационные центры;
- разработка подходов к созданию системы обеспечения профессионального роста педагогических кадров, а именно: обучение посредством семинаров, лекций и других видов аудиторной деятельности, практическая работа с педагогами на заседаниях методических объединений, творческих групп, проведение мастер-классов, организация педагогических лабораторий и мастерских;
- организация конкурсов и мотивация участия педагогов в конкурсах разного уровня (с целью активизации их педагогической и методической деятельности);
- обеспечение учебного процесса в большинстве учреждений дополнительного образования программными материалами;

Для обеспечения высокой эффективности воспитательно-образовательного процесса в ОУ ДОД необходимо иметь разнообразные программы. Например, долгосрочные, одногодичные, для мальчиков и девочек, для смешанного состава, для разного возраста и уровня усвоения. Необходимо, так же, обеспечить соответствие содержания программ приоритетным идеям дополнительного образования.

Методическая служба сохранена практически во всех учреждениях дополнительного образования детей. Даже там, где она в свое время была упразднена, педагогические коллективы вынуждены были ее возродить, так как ликвидация методической службы приводила к значительному снижению уровня профессионального потенциала педагогов.

В деятельности методической службы учреждений дополнительного образования детей можно отметить следующие слабые стороны:

1. Недостаточная координация методической деятельности учреждений дополнительного образования детей органами управлениями образованием, районными, окружными учебно-методическими центрами и др.
2. Недостаточный уровень оперативного информирования по вопросам методической деятельности и педагогического анализа.
3. Недостаточный уровень подготовки методистов, отсутствие специальной базовой подготовки методиста в вузах.
4. Формальный подход к возможностям повышения квалификации; невнимание к личным запросам и потребностям педагогов и методистов.

5. Поверхностный характер обобщения педагогического опыта, научно-методического обеспечения образовательного процесса, воспитательной деятельности.
6. Низкая эффективность системы отслеживания влияния методической службы учреждения на состояние и результативность воспитательно-образовательного процесса.
7. Недостаточный уровень экспертизы программного и методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса.
8. Низкая оплата труда, несмотря на то, что условия работы методистов значительно сложнее, их зарплата приравнена к зарплате педагогов.
9. Необоснованный выбор методологических подходов к разработке нормативного и дидактического обеспечения образовательного процесса.

Подобное состояние методической службы обусловлено ее слабой организацией, изменением содержания и методов обучения, дефицитом кадров, колоссальным объемом работы, отсутствием четкого распределения обязанностей между методистами и педагогами.

Таким образом, современная ситуация в образовании, перестройка экономических основ деятельности учреждений, изменение статуса и задач дополнительного образования, новые требования к нему со стороны детей и родителей, а также ряд других причин придают особую актуальность организации деятельности методической службы ОУ ДОД, которая сегодня должна:

- обеспечивать развитие учреждений дополнительного образования детей;
- развивать творческий потенциал педагогов, выявлять и обобщать опыт лучших, выделять в нем главное и доводить до сотрудников;
- решать задачи по разработке и внедрению новых технологий образования;
- способствовать высокому качеству воспитательно-образо-вательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме и новых педагогических технологиях;
- инициировать разработку дополнительных образовательных программ нового поколения (интегрированных, комплексных, модульных и т.д.) для системы дополнительного образования детей;
- организовывать опытно-экспериментальную работу.

Методическая служба учреждения дополнительного образования детей — объединение специалистов, занимающихся методической деятельностью. К ним относятся заместители директора по научно-методической, программно-методической и учебно-воспита-тельной деятельности, методисты по направлениям деятельности, заведующие структурными подразделениями, опытные высококвалифицированные педагоги с большим стажем работы в системе дополнительного образования детей.

Каждое учреждение дополнительного образования, исходя из своих целей развития и возможностей, интересов педагогического коллектива формирует свою модель методической службы. В небольших по количеству педагогического персонала и объемам деятельности учреждениях основную методическую работу выполняют высококвалифицированные педагоги или в штатном расписании есть один методист, который решает все вопросы, связанные с программно-методическим обеспечением деятельности.

В многопрофильных учреждениях распространены следующие модели методических служб:

- в каждом структурном подразделении (учебном отделе) вводится должность - **методист по профилю деятельности;**
- создается **методический кабинет** с четко выраженной структурой и штатным расписанием, в состав его входят руководитель кабинета, методисты по направлениям деятельности и педагоги-психологи;
- в учреждении, сориентированном на широкую программно-методическую и научно-исследовательскую работу, вводится должность **заместителя директора по научно-**

методической работе, создается новое звено — **информационно-методи-ческий кабинет**, а в каждом структурном подразделении есть **методист по профилю деятельности.**

Любая модель методической службы должна помогать педагогу в его профессиональном развитии и от ее правильной организации зависит повышение творческого потенциала педагогического коллектива.

Методическая служба в учреждении дополнительного образования детей предоставляет возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации инноваций, в проведении экспериментов, стимулируя развитие педагогического творчества.

Функции методической службы

В работах педагогов, посвященных организации деятельности методических служб учреждений дополнительного образования детей, принято использовать функциональный подход. Функция (лат. Functio – совершение, исполнение) – деятельность, роль объекта в рамках некоторой системы, которой он принадлежит, вид связи между объектами, когда изменение одного из них влечет изменение другого, при этом второй объект также называется функцией первого. В различных отраслях знания применяются, как правило, оба понятия функции. Так, в социологии можно говорить, с одной стороны, о функциях какого-либо социального института (например, семьи) в обществе, а с другой – о некотором социальном явлении как функции другого явления (например, о преступности как функции экономического положения). Особую роль понятие функции играет в рамках системного подхода, где оно выступает в тесной связи с понятием структуры; примером может служить структурно-функциональный анализ в педагогике.

Количество и содержание функций (ролей в системе дополнительного образования) методической службы в подходах разных различно.

Так, принято выделять следующие функции методической службы:

Информационная функция методической службы

Информационная функция направлена на сбор и обработку информации по проблемам методической работы, на выявление и создание банков данных по актуальным вопросам деятельности учреждения дополнительного образования детей.

В современных условиях возрастает потребность руководителей учреждений, методистов и педагогов в информации. Руководители методической службы должны иметь информацию о состоянии и развитии тех процессов, за которые они отвечают и на которые призваны оказывать воздействие. Это ведущее требование при формировании системы информационного обеспечения.

Для учреждений дополнительного образования, где система информационного обеспечения отсутствует, целью будет организация простейшего информационного обеспечения; там же, где такая система функционирует, целью будет ее модернизация с использованием современной электронной техники.

К отбору информации важно предъявлять следующие требования: **актуальность, насыщенность, предельная конкретность, объективность.**

Информация может быть разделена на два блока:

Внешняя информация.

Внутренняя информация:

1. директивные и нормативные документы;
2. общественно-политическая информация (пресса) и т.п.;
3. научно-педагогическая информация и т.п.

работе с педагогическими кадрами;

качестве преподавания;
внешних связях учреждения;
качестве обучения по программам;
состоянии программно-методического обеспечения;
материально-технической базе

Условно информацию можно разделить на две группы:

· Оперативная (включает в себя данные, необходимые для того, чтобы оценить работу учреждения за небольшой срок (день, месяц) и оперативно решить наметившиеся проблемы);

· Стратегическая (включает в себя данные об итогах учебного года, о реализации программы развития и перспективах развития учреждения).

Для создания целостной системы информационной деятельности в учреждении дополнительного образования детей необходимо определить содержание информации, ее объем, источники, сформировать потоки информации и вывести их на соответствующие уровни потребления (административно-управленческий — директор, заместители директора, руководители структурных подразделений; педагогический — методисты, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования). Далее определить, в какой форме и где эта информация будет доводиться до сведения педагогов, храниться и использоваться (информационный банк и т.д.).

Новейшими средствами информационного обеспечения в настоящее время становятся медиатеки. При наличии соответствующей материально-технической базы идеальным вариантом было бы создание АИС (автоматизированной информационной системы) как в самом учреждении дополнительного образования детей, так и на уровне округа, города, региона.

Аналитическая функция методической службы

Аналитическая функция направлена на изучение фактического состояния методической деятельности и обоснованности применения способов, средств, воздействий по достижению целей, на объективную оценку полученных результатов и выработку регулирующих механизмов по переводу исследуемой системы в новое состояние.

При организации информационно-аналитической деятельности необходимо соблюдение ряда принципов:

- индивидуализации получаемой информации о продвижении личности по образовательной траектории и достижению ею определенных этапов в соответствии с индивидуальными возможностями;
- полноты и интегрального анализа информации;
- открытости проводимых измерений образовательного процесса и особенностей его субъектов;
- непрерывности и динамичности получения анализа информации и действенности его использования;
- экономичности используемой информации.

Проблемно-ориентированный анализ методической деятельности должен выявить как проблемы отдельных педагогов (Я.С. Турбовской), так и проблемы в учреждении образования в целом (М.М. Поташник, В.С. Лазарев), решение которых позволит повысить результаты его работы

Этапы осуществления проблемно-ориентированного анализа.

Педагогический анализ информации — это выявление факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на образовательный процесс.

Основные этапы деятельности руководителя методической службы по анализу достигнутых результатов могут быть представлены в следующей последовательности:

- определение предмета анализа (сбор информации, классификация ее по блокам, определение цели анализа собранной информации, оценка информации с количественных и качественных позиций);

- структурно-функциональное описание предмета анализа;
- анализ причинно-следственных связей (явление — причина — условие — результат);
- установление факта достижения цели, подготовка итоговых материалов.

В процессе анализа должны быть получены ответы на вопросы:
- является ли результат на выходе положительным, если нет, то почему?
- какие факторы препятствуют достижению более высоких результатов?
- что нужно изменить в содержании и технологиях воспитательно-образовательного процесса, его организации, кадровом потенциале, материально-технической базе и др. условиях, чтобы достигнуть поставленной цели?

Направление анализа. Реализация этой схемы предусматривает три этапа анализа:

1. анализ результатов;
2. анализ воспитательно-образовательного процесса;
3. анализ условий.

Анализ результатов. Необходимо оценить достигнутые результаты с помощью количественных и качественных показателей; учесть изменения в социальном заказе и на основании этого сформировать образ желаемого результата, сравнить его с имеющимся и сделать соответствующие выводы.

Анализ воспитательно-образовательного процесса преследует цель нахождения причины того, что полученные результаты в действительности не соответствуют желаемым. На выходе этого этапа должны быть сделаны следующие выводы двух типов:

- отсутствие на сегодняшний день необходимых мер (например, требуется создание методических рекомендаций по освоению новых образовательных, досуговых, оздоровительных и т.д. программ);
- что делается не так, как нужно. Например, в некоторых программах оставляет желать лучшего содержание. В отдельных случаях методика преподавания не обеспечивает удовлетворительного уровня знаний, умений, навыков и опыта деятельности обучающихся. Между определенными программами должны быть установлены необходимые, но в данный момент отсутствующие связи.

Анализ условий. Необходимо детально изучить препятствия, которые могут появиться на пути изменения содержания, технологии и организации воспитательно-образовательного процесса (например, желание руководства ввести новые направления деятельности может сталкиваться с отсутствием нужных педагогов, соответствующего программно-методического обеспечения и материально-технической базы).

Кроме того, причиной выявленных недостатков может стать недостаточная квалификация некоторых педагогов, нежелание отдельных работников осваивать новые технологии, низкая информированность о новых программах и методиках, слабая заинтересованность педагогов в конечных результатах своего труда и повышении квалификации.

По признаку «субъект анализа» – можно выделить следующие уровни:

I уровень. Анализ своей методической деятельности ведет сам педагог (управленец, методист). Этот анализ лежит в основе самообразования.

II уровень. Анализ методической деятельности педагога ведет специалист — более опытный коллега, наставник, руководитель методического объединения, завуч, методист и т.п. Основанием для привлечения специалиста может быть как личная просьба педагога, так и низкие результаты его работы или работы управленца, методиста, выявленные в ходе контроля.

III уровень. Анализ методической деятельности группы педагогов (управленцев, методистов и т.д.) с целью выявления общих затруднений и их причин осуществляется посредством работы в творческих группах, методических объединениях, проблемных семинарах и т.п.

IV уровень. Анализ методической деятельности педагогических коллективов с целью выявления общих преобладающих проблем и их причин ведется с помощью

аналитических групп учреждения дополнительного образования детей, окружных методических центров, институтов повышения квалификации.

Проблемно-ориентированный анализ методической деятельности как отдельных педагогов, так и педагогического коллектива в целом способствует выявлению проблем, характерных для большинства педагогов, и выбору актуальной методической темы для данного коллектива.

В условиях повышения самостоятельности каждого участника образовательного процесса важное место в практике деятельности методической службы занимают вопросы формирования умения проводить анализ и самоанализ учебного занятия и воспитательного мероприятия.

Планово-прогностическая функция методической службы

Планово-прогностическая функция является основой деятельности методической службы. Она направлена на выбор как идеальных, так и реальных целей и разработку программ их достижения.

Качество методической деятельности зависит от точности ее планирования и прогнозирования. Назовем следующие объекты прогнозирования:

- социально-экономические условия внешней среды и ее будущего влияния на учреждение дополнительного образования детей через социальный заказ или тенденции изменения ситуации в обществе и образовании для корректировки стратегии развития учреждения;
- будущие возможности учреждения дополнительного образования детей: материально-техническое и программно-методическое обеспечение; модернизация образовательных программ; величина и возрастная структура контингента обучающихся; средства перехода на новые педагогические технологии учебно-воспитательного процесса и т.д.;
- ожидаемые результаты, которые будут достигнуты в случае предполагаемых нововведений, иначе говоря, последствия инновационных процессов;
- последствия конкретных управленческих решений;
- результативность опытно-экспериментальной работы.

Однако следует отметить, что прогностические изыскания в практике работы образовательных учреждений находятся пока еще на стадии становления. Педагогическая практика нуждается в выработке теории прогноза, включающей в себя обоснованность самой процессуальной стороны разработки прогнозов, а также ведущие методы и приемы получения опережающей информации о состоянии образовательного учреждения как системы.

Системный подход к прогнозированию и планированию обеспечивает сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования.

При составлении плана методической деятельности необходимо руководствоваться следующими принципами, отражающими основополагающие идеи и определяющими характер деятельности учреждения:

- принцип научности (определение конкретности, реальности плана; учет социально-экономических законов общества и уровня развития науки);
- принцип оптимальности (учет реальных возможностей);

  принцип целенаправленности (ориентация плана на претворение целей и задач в жизнь);
- принцип перспективности (постановка целей и задач на несколько лет вперед);
- принцип учета специфики учреждения и педагогического коллектива.

Проектировочная функция методической службы

Проектировочная функция направлена на разработку содержания и создание различных проектов деятельности учреждения дополнительного образования, которое включает:

- программы развития учреждения дополнительного образования детей и других стратегических документов (Устава и т.д.);

- программы образовательные, досуговые, оздоровительные, реабилитационные и др. и технологии их реализаций для педагогического персонала;
- нормативные документы, обеспечивающие функционирование учреждения дополнительного образования детей;
- методические документы, обеспечивающие образовательную, досуговую, инновационную, исследовательскую, экспериментальную, организационную виды деятельности;
- технологии осуществления процедур инновационной деятельности;
- наиболее продуктивные методы и приемы обучения.

Построение образа будущего учреждения дополнительного образования детей начинается с определения того контингента обучающихся, на удовлетворение потребностей (образовательных, оздоровительных, культурно-досуговых, социально-адаптационных и др.) которого оно будет работать. Таким образом, уточняется миссия учреждения дополнительного образования детей, т.е. та часть общего социального заказа на образование, целям которого она служит. Затем следует обратиться к результатам проблемно-ориентирован-ного анализа и выделить те проблемы, которые потребуется решить.

В результате разработки концептуального проекта должно быть получено описание обновленного учреждения дополнительного образования детей, содержащее следующие компоненты:
- структуру учреждения дополнительного образования детей;
- новый учебный план;
- образовательные программы (авторские, экспериментальные, модифицированные);
- организацию воспитательно-образовательного процесса (новые подходы, идеи, структуры, способы);
- характеристики (описания) новых технологий, методик, механизмов обучения, воспитания и развития обучающихся, с помощью которых будет реализовываться новое содержание образования;
- характеристики нового содержания, структуры, организации, образовательной, досуговой, методической и т.д. работы.

Разработанный концептуальный проект будет представлять собой будущее состояние учреждения дополнительного образования детей.

Организационно-координационная функция методической службы

Организация деятельности методической службы должна быть гибкой, учитывать на основе данных проблемно-ориентированного анализа конкретную ситуацию в учреждении, обеспечивать возможность каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень. Основные направления организационно-координационной функции:
- создание и организация работы структур, обеспечивающих деятельность методической службы (кафедр, временных творческих и исследовательских групп, экспертных советов и т.д.);
- рациональное распределение функционала между организаторами методической работы;
- научно-методическое обеспечение организации системы опытно-экспериментальной работы в учреждении;
- организация системы повышения профессионального мастерства педагогических работников и направление их в учреждения повышения квалификации (ИПК – института повышения квалификации);
- организация конференций, семинаров и т.п.;
- организация системы внешних связей учреждения дополнительного образования детей, необходимых для успешного осуществления нововведений;
- координация совместной деятельности участников инновационного процесса; взаимодействие инновационной деятельности работников учреждения дополнительного

образования детей и привлекаемых представителей сторонних организаций (НИИ, вузов, др.);
- координация деятельности учреждения дополнительного образования детей в общеобразовательных школах;
- организация редактирования подготавливаемых к изданию программ, учебных и методических пособий, результатов опытно-экспериментальной работы.

Обучающая функция методической службы

Обучающая функция (повышение профессионального мастерства) направлена на повышение профессионального уровня конкретного педагога в осуществлении образовательного процесса, вооружение педагога актуальными педагогическими знаниями и технологиями; развитие его общей эрудиции, а также необходимых для педагога свойств и качеств личности.

Реализация обучающей функции осуществляется посредством различных организационных форм. **Самообразование** — самостоятельное изучение специальной литературы (научной, педагогической, методической, нормативных документов). **Консультации** (индивидуальные или групповые). Проводятся методистами учреждений дополнительного образования детей, специалистами окружного и городского методического центра, ИПК (института повышения квалификации). Консультанты должны владеть определенными знаниями передового опыта, достижений науки, техники, искусства, механизмом применения их на практике.

Консультации и наставничество наиболее часто используются в работе с молодыми специалистами или при освоении передового педагогического опыта, авторских программ, практико-ориентированных научных разработок. В основе этих форм лежат данные проблемного анализа собственной деятельности педагога, процесса и условий апробации новых программ, содержания, методик и т.п.

Ролевые игры и мозговые атаки проводятся с целью стимуляции аналитической и прогностической деятельности педагогов.

Значительная роль в повышении квалификации педагогов принадлежит курсам. Длительные курсы, объемом более 105 часов педагоги должны проходить не реже одного раза в пять лет. Курсы, организованные на разных уровнях, подразделяются на:

- секционные курсы по общим вопросам дополнительного образования;
- практические курсы, обеспечивающие профессиональную подготовку по всем направлениям деятельности УДО;
- методические объединения по профилям;
- практическая стажировка по профилям и профессиям.

Для получения результата важно оптимальное сочетание всех форм работы по повышению квалификации.

Повышение профессионального уровня педагогов, развитие педагогического коллектива учреждения дополнительного образования детей осуществляется в рамках деятельности методической службы на основании анализа результатов работы учреждения дополнительного образования в целом (образовательного процесса, передового педагогического опыта и т.п.).

Необходимое условие осуществления обучающей функции — организация работы на диагностической основе: изучая затруднения педагогов, руководители курсов должны сформировать группы для различного общения по содержанию, объемам, сложности, формам занятий.

Контрольно-диагностическая функция методической службы

Контрольно-диагностическая функция занимает особое место в деятельности методической службы и реализуется по отношению к педагогам. Организация контроля позволяет определить соответствие функционирования и развития методической деятельности учреждения.

Содержание педагогической диагностики включает:
-оперативное изучение и оценку педагогических явлений и процессов;
- регулирование и коррекцию процесса или явления.

Диагностика профессиональной подготовленности педагога включает изучение его научно-теоретической подготовки (знание основ своего предмета и т.п.); методической подготовки (владение методами и приемами обучения и т.п.); психолого-педагогической подготовки (знание возрастных особенностей детей и т.п.).

Учреждение дополнительного образования детей со своей стороны должно осуществлять постоянный контроль методической работы на диагностической основе.

Контроль является хорошим стимулом для педагогов к поиску путей совершенствования своей методической работы.

В практике образовательных учреждений используется, как правило, режим непосредственного контролирования, поэтому контроль зачастую приобретает неконструктивный характер и приводит к демотивации педагогов. Следует отметить и его субъективность, поскольку контролирующий (методист, руководитель структурного подразделения, завуч) оценивает работу педагога (занятия, формы работы) с позиции собственного опыта преподавания.

Изучение качества работы педагога, качества знаний и умений его учеников должно проводиться внутри учреждения на основе разработанных методической службой программ управления качеством.

Организация контроля в ОУДОД (посещение и анализ методистами занятий педагогов, диагностика применяемых педагогом педагогических технологий и анализ и т. д.) включает:
- контроль за работой методических объединений, методических советов и других форм учебно-методической деятельности;
- оперативное изучение и анализ педагогических явлений и процессов в ОУДОД;
- регулирование и коррекция воспитательно-образовательного процесса;
- диагностика профессиональной компетентности педагогических кадров ОУДОД;
- анализ интеграционных процессов в сфере общего и дополнительного образования детей по направлениям: «Образование», «Досуговая деятельность», «Социальная практика», «Творчество», «Управление»;
- анализ итогов МР за предыдущий учебный год (аналитическая справка).

Прогностическая функция

Включает:
- целеполагание, программирование, прогнозирование образовательного процесса в ОУДОД;
- прогнозирование деятельности детских, юношеских общественных объединений, организаций и движений;
- выработку стратегических линий развития системы дополнительного образования детей;
- разработку стратегии развития образовательного процесса в ОУДОД.

Специфика и содержание методической работы в УДОД

Специфика, направления и содержание деятельности методической службы охватывает тот круг проблем, которые связаны со спецификой педагогической работы с детьми в сфере дополнительного образования.

Основные направления деятельности методической службы учреждения дополнительного образования детей продиктованы современной ситуацией в образовании:

1. Совершенствование педагогической деятельности (оказание организационно-методической и технической помощи педагогу в обучении и воспитании детей).

2. Обновление программного обеспечения образовательного процесса (изменение содержания дополнительного образования).

3. Внедрение в практику учреждения дополнительного образования научных исследований и достижений передового педагогического опыта, пристальное внимание к научной и теоретической компетентности педагога.

4. Организация работы по повышению квалификации педагогических работников учреждения дополнительного образования.

5. Руководство работой методических объединений, кафедр, лабораторий и творческих групп педагогов.

6. Ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики.

7. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем.

8. Участие в аттестационных, экспертных комиссиях.

9. Оказание помощи образовательным учреждениям (школам, детским садам, клубам по месту жительства и др.) в организации дополнительного образования.

10. Проведение различных семинаров, совещаний, конференций, конкурсов, диспутов и т.п.

Содержание деятельности методической службы в учреждении дополнительного образования детей определяется в соответствии с задачами развития и характером планируемых нововведений.

Деятельность методической службы направлена на разработку и внедрение нового содержания образования, на преодоление трудностей переходного этапа от внешкольного воспитания к дополнительному образованию, на совершенствование деятельности педагога, повышение его профессионального мастерства и может включать в себя:

- развитие мотивационной сферы личности педагогическими средствами;
- программно-методическое обеспечение стратегических направлений деятельности учреждения дополнительного образования детей;
- разработку и создание учебно-методических материалов: программ, пособий, положений, тезисов, текстов лекций, бесед, планов и рекомендаций по проведению семинаров, учебных игр, экскурсий, активных форм обучения и т.п.;
- создание проектов совместной деятельности учреждения дополнительного образования и общеобразовательных школ (воспитательная и образовательная деятельность);
- представление методических рекомендаций для педагогов по организации учебно-воспитательного процесса, по планированию деятельности, отчетности, созданию образовательных программ учебных групп и детских коллективов;
- осмысление форм, методов и технологий дополнительного образования детей;
- создание информационного банка учебно-методической литературы по дополнительному образованию;
- разработка рекомендаций для педагогов, детей и родителей;
- составление сценариев конкурсов и критериев их оценки.

Содержание деятельности методической службы формируется на основе следующих источников:

- законов Российской Федерации, нормативных документов, инструкций, приказов Министерства образования Российской Федерации и регионов России, определяющих цели и задачи всей методической работы;

- программ развития региона, учреждения, авторских программ, учебников и учебных пособий, позволяющих обновить традиционное содержание методической службы образовательного учреждения;

- новых психолого-педагогических и методических исследований, повышающих научный уровень методической службы;

- инноваций, нововведений, новшеств, во всей полноте раскрывающих содержание методической работы;
- диагностики и прогнозирования состояния воспитательно-образова-тельного процесса, уровня развития учащихся данного учреждения, помогающих определить методическую тему, основные задачи, проблемы методической деятельности и самообразования педагогов;
-использования информации о массовом и передовом опыте методической службы, помогающей избавляться от ошибок, в учреждениях дополнительного образования детей и общеобразовательных школах города, региона, республики;
- максимально творческого подхода в выборе содержания и планирования методической работы.

Другими словами, основными источниками деятельности методической службы должны стать наука, практический опыт и творчество педагогических работников.

Таким образом, деятельность методической службы в учреждении дополнительного образования детей ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме, новом педагогическом мышлении, индивидуальном стиле профессиональной деятельности педагога, а также современных педагогических технологиях.

Методическая деятельность как управляемый, ресурсообеспеченный процесс совместной деятельности методиста и педагогов по обеспечению условий качественной реализации ими образовательных услуг.

Путь профессионального развития педагога – это постепенное, сложное и далеко не всегда линейное восхождение от дилетанта, самоучки, до истинного творца, субъекта профессиональной деятельности, автора собственной методической системы. В зрелом возрасте обостряется проблема несоответствия между Я - реальным и Я - идеальным, и в связи с этим, как и в более ранних периодах, возможны не только возрастные противоречия, но и возрастные кризисы. Причём наряду с отрицательными в середине жизни возможны и «кризисы взлёта», развития профессионального сознания, автономизации и индивидуализации в профессии, что особенно важно в процессе профессионально-личностного саморазвития педагога.

Профессионализм, безусловно, не просто приходит с опытом, он зависит ещё и от многого другого: мотивации педагога, содержания работы, интереса к делу, личных способностей и личностных свойств. Нельзя считать, что только с помощью обучения из дилетанта можно сделать суперпрофессионала. Однако целенаправленное, правильно организованное обучение в системе методической работы играет в становлении педагога-профессионала немаловажную роль.

Поэтому процесс совместной деятельности методиста и педагога играет значительную роль в формировании последнего и обеспечивает условия для профессионального развития, формирования мотивации, внедрения инновационной практики в образовательный процесс, реализации образовательных программ на качественно ином уровне.

Профессиональное самосознание как показатель профессионально-личностного развития педагога – это выявление способности педагога к самоанализу и самооценке своей деятельности, поскольку от этого зависит рост его педагогического мастерства, отношение к критике в свой адрес, требовательность к своей работе. Наиболее полно процесс саморефлексии, самоанализа и самооценки описал с психологической точки зрения Беспалько В.П. Он раскрыл этот процесс через профессиональное самосознание, которое является неотъемлемой частью педагогического мастерства и мерилом развития педагога. Автор выделяет четыре основных компонента профессионального самосознания:

1) «актуальное Я» – каким сейчас себя видит учитель;

2) «ретроспективное Я» – каким он себя видит и оценивает по отношению к начальным этапам своей работы;

3) «идеальное Я» – каким хотел бы стать учитель;

4) «рефлексивное Я» – как, с точки зрения учителя, его рассматривают и оценивают руководители школы, коллеги, ученики и родители.

«Актуальное Я» является центральным элементом профессионального самосознания учителя и основывается на трех других. По отношению к «ретроспективному Я» дается система критериев оценки собственного профессионального опыта и достижений. «Идеальное Я» дает перспективу личности и обусловливает саморазвитие в профессиональной сфере. «Рефлексивное Я» является шкалой среды в профессиональной деятельности учителя и обеспечивает объективность самооценки.

Формирование мотивации педагога на профессиональное саморазвитие.

Подчеркивая важность положительного мотива саморазвития, Беспалько В. П. указывает, что формирование такой мотивации эквивалентно формированию навыков самосознания по анализу взаимодействия всех четырех его компонентов. Для формирования мотивации учителя на профессиональное саморазвитие необходимо: во-первых, наличие адекватной самооценки; во-вторых, наличие нормативного или идеального представления о педагогической деятельности; в-третьих, чтобы педагог соотносил свою деятельность с образцами.

Место и значение инновационной деятельности в процессе профессионального саморазвития педагогов.

Особую роль в процессе профессионального саморазвития играет инновационная деятельность. Поэтому становление готовности педагога к инновационной деятельности является переломным моментом в данном процессе, важнейшим уровнем его профессионального развития.

Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т. е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, а также приобрести педагогическое мастерство, т. е. педагогическую умелость, отражающую особую отшлифованность методов и приёмов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность образовательного процесса, – два базовых уровня профессионального развития – то для перехода в инновационный режим определяющим является готовность педагога к инновациям.

Формирование готовности педагога к инновационной деятельности в системе методической работы. Готовность как активно-действенное состояние личности выражает способность решать педагогические задачи с учётом конкретных условий практической деятельности. Очевидно, определение готовности к инновационной деятельности не может ограничиваться характеристиками опытности, мастерства и профессионализма.

Готовность к инновациям включает три основные компонента:

1) психологический (личностно-мотивационный: необходимые личностные свойства и стремление внедрять новое);

2) теоретический (система знаний осваиваемых новшеств, технологии их внедрения, новых способов и форм осуществления профессиональной деятельности и т. д.);

3) практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

Многие руководители считают главным в системе методической работы - дать необходимые теоретические знания, т. е. сформировать теоретическую готовность. Наиболее опытные управленцы понимают необходимость оказания методической помощи в становлении практической готовности, особенно при возникающих затруднениях. Это

действительно важно, но, главным образом, в традиционной системе методической работы.

При становлении же готовности к инновационной, в том числе личностно ориентированной деятельности, определяющей является готовность психологическая, то есть личностно-мотивационная. Но главным «камнем преткновения» в структуре данной готовности является всё же личностная готовность, то есть наличие у педагогов основных личностных свойств, необходимых для инновационной деятельности. Однако главным компонентом готовности педагога к оптимизации педагогического процесса является психологический, т. е. личностно-мотивационный. Он включает: 1) понимание и желание оптимизировать методический и педагогический процессы, 2) наличие у педагога необходимых личностных свойств.

Исследования показывают, что педагоги, успешно оптимизирующие индивидуально-методическую систему и воспитательно-образовательный процесс в целом, овладевают такими личностными качествами, как:

- творческий стиль мышления и педагогической деятельности;
- вариативность и мобильность мышления;
- конкретность и системность мышления при умении выделить главное;
- эмпатийность – способность к сопереживанию;
- чувство меры в принятии решений и в действиях, чувство такта;
- креативность (способность к творчеству);
- перцептивность (способность к восприятию нового);
- толерантность -терпимость к инакомыслию;
- рефлексивность;
- контактность в общении, коммуникативность и диалогичность.

Результаты инновационной деятельности современного педагога дополнительного образования – это очень важный вопрос для руководителей и методистов: что может стать результатом инновационной деятельности педагога? Такими результатами являются: индивидуальный стиль педагогической деятельности, авторские программы, методики, технологии; методическая, психологическая, исследовательская, педагогическая, технологическая культура, а главное - авторская педагогическая - дидактическая, воспитательная, методическая система. И об этом мы поговорим в следующих лекциях нашего курса.

Вопросы и задания по теме:

1.Опишите модель методической службы в Вашем муниципальном образовании. Перечислите (если имеются) методические службы регионального и федерального уровня с которыми Вы взаимодействуете.

2. Составьте (опишите) модель методической службы Вашего образовательного учреждения. Определите в ней место муниципальных, региональных, федеральных методических служб.

3. Определите проблемные зоны в развитии методических служб на уровне учреждения, муниципалитета, региона.

4. Перечислите основные задачи методической службы Вашего образовательного учреждения. Определите основные направления и содержание деятельности каждой структурной единицы методической службы Вашего учреждения.

ЛЕКЦИЯ 2.

Здравствуйте, уважаемый коллега!

В этой лекции нам бы хотелось поговорить о направлениях методической работы и содержании деятельности методиста, медиатеки, методического кабинета. Но прежде одна притча:

Мудрец и мельник

Мудрец-философ пришёл на мельницу, чтобы купить немного муки. Мельник попросил его подождать немного, пока зерно перемелется, и вышел. Мудрец стал наблюдать за процессом: бык с колокольчиком на шее, чьё ярмо было присоединено к жерновам, ходил по кругу, чем приводил их в движение — и зёрна перемалывались.

Через некоторое время мельник вернулся и подал мудрецу мешок с мукой.
— Я хочу задать тебе вопрос, — сказал мудрец. — Скажи, ты слывёшь человеком очень практичным и экономным, зачем ты потратил деньги на такую бессмыслицу, как колокольчик на шее у этого быка?
— О, это очень просто: бык ходит по кругу, а если он останавливается — колокольчик замолкает, я тогда выхожу, даю ему пинка, и он продолжает ходить по кругу. Таким образом, я могу заниматься другими делами, пока мелется зерно.
— Интересно! А если бык остановится и будет просто махать головой, колокольчик будет звенеть, а ты будешь думать, что он работает. Это станет проблемой.
— О, вряд ли возникнет такая проблема. Этот бык не такой умный, как ты.

Источник: http://pritchi.ru/

Направления методической работы и содержание деятельности

На всех этапах развития системы внешкольного воспитания, до преобразования соответствующих учреждений в учреждения дополнительного образования детей (УДОД), методической деятельности уделялось достаточно большое внимание. Но в традиционных внешкольных учреждениях, существовавших до 1992 года, основное назначение методической работы состояло в осуществлении инструктивно-методических функций. Это выражалось в обеспечении педагогических работников необходимой информацией об основных направлениях воспитательной работы в детской среде; повышении профессионального мастерства педагогических кадров, работающих с октябрятскими, пионерскими и комсомольскими организациями; оказании практической помощи детским и молодежным организациям.

Этап реорганизации внешкольных учреждений в учреждения дополнительного образования детей, сопровождавшийся вытеснением чрезмерно политизированной и пронизанной идеологическими штампами воспитательной работы, ликвидацией детских и молодежных политических организаций, негативным образом затронул и методическую деятельность: со второй половины 90-х годов стали разрушаться методические отделы и кабинеты, упраздняться должности методистов. Методическая деятельность во многих учреждениях оказалась практически свернута.

Отсутствие систематической методической работы, с одной стороны, вроде бы создавало условия для свободного развития детских коллективов и их воспитанников. С другой стороны, осуществление образовательной деятельности, призванной решать принципиально новые, по сравнению с внешкольным воспитанием, задачи настоятельно требовало соответствующего методического сопровождения. Его фактическое отсутствие привело многие детские объединения в состояние стагнации, оставив их на уровне прежней внешкольной работы.

Система дополнительного образования детей не может развиваться без программирования образовательного процесса, без научно-методического осмысления инновационных идей, без поиска нового содержания образования, без обновления системы работы с педагогическими кадрами и стимулирования их активного новаторского

поиска, совершенствования педагогического мастерства. Обновление содержания дополнительного образования, новые концепции в организации образовательной и досуговой деятельности, вариативность, дифференциация в работе с детьми, широкое использование информационных технологий настоятельно требуют активизации методической работы, ее перевода на новый, соответствующий современным потребностям уровень.

Все сказанное подтверждает значимость методической службы в развитии системы дополнительного образования детей в целом и отдельных образовательных учреждений.

Методическая деятельность – это управляемый, ресурсообеспеченный, процесс совместной деятельности методиста и педагогов по обеспечению условий качественной реализации ими образовательных услуг и воспитательной работы с обучающимися.

Методическая деятельность – управляемый процесс, следовательно, ему присущи следующие характеристики: целенаправленность, планируемость, системность, диагностируемость, регулируемость.

Методическая деятельность в учреждениях дополнительного образования детей (УДОД) - это совокупность действий, направленных на получение (разработку), систематизацию, распространение методических знаний. Перечисленные процессы могут быть названы основными направлениями методической деятельности.

Осуществлением методической деятельности занимается методическая служба УДОД - организационно оформленное объединение специалистов, профессионально занимающихся методической деятельностью.

Цель деятельности методической службы в УДОД - методическое обеспечение педагогической системы учреждения во всей совокупности ее внутренних и внешних связей и взаимодействий.

Субъекты методической деятельности - люди, профессионально занимающиеся методической деятельностью: ученые, организаторы методической деятельности (зам. директора УДОД по научно-методической, программно-методической, учебно-воспитатель-ной деятельности, заведующие методическими кабинетами, методисты, в том числе по направлениям деятельности), практики (заведующие структурными подразделениями УДОД, психологи, наиболее опытные педагоги).

Виды методической деятельности - это те способы, приемы, с помощью которых ее субъекты получают, систематизируют, распространяют методические знания. К числу основных видов методической деятельности относятся: исследование; разработка методики; создание методической продукции (методических пособий, методических рекомендаций, памяток и др.); изучение педагогического опыта, его обобщение, описание и распространение; экспертиза дополнительных образовательных программ, разработанных педагогами и проводимых занятий дополнительного образования; научно-методи-ческое руководство; методическое консультирование; методическая помощь (опережающее либо оперативное реагирование методиста на запросы, потребности, затруднения педагога, руководителя; содействие решению возникших проблем) и корректировка их деятельности.

Формы методической деятельности - институционально закрепленные варианты практической реализации основных направлений методической деятельности. Каждому из этих направлений - получению, систематизации, распространению методических знаний - соответствует относительно устойчивая совокупность конкретных форм.

Процесс получения методических знаний реализуется в УДОД преимущественно через такие институциональные формы, как: ***проблемно-творческая группа; проблемная лаборатория; временный творческий коллектив; методическое объединение (по направлениям); научно-методический совет.***

Процесс систематизации методических знаний осуществляется, прежде всего, через следующие институциональные формы: методический совет УДОД; методическое объединение (по направлениям); методический семинар; методический либо

информационно-методический кабинет, либо кабинет по соответствующему профилю деятельности); экспертная комиссия, экспертный совет (экспертиза целевых и образовательных программ.

Процесс распространения методических знаний осуществляется преимущественно в таких формах, как: методическая конференция; методический семинар; мастер-класс; школа профессионального мастерства; конкурс профессионального мастерства.

В соответствии с этим определяются следующие задачи методической службы:

1. Исследование образовательных потребностей социума.

2. Анализ состояния воспитательно-образовательной работы в образовательном учреждении дополнительного образования (ОУ ДОД) или его структурном подразделении.

3. Предоставление педагогическим работникам необходимой информации по основным направлениям развития дополнительного образования, о программах, новых педагогических технологиях, учебно-методической литературе по проблемам обучения и воспитания детей.

4. Обеспечение высокого качества воспитательно-образова-тельного процесса путем внедрения программ нового поколения, новых педагогических технологий обучения и воспитания.

5. Выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовательном учреждении. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

6. Прогнозирование, планирование и работа по повышению профессионального мастерства педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, а также оказание им организационно-методической помощи в системе непрерывного образования, осуществление непрерывной связи с институтами повышения квалификации.

7. Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов, помощь в подготовке педагогических работников к аттестации.

8. Осуществление в установленном порядке редакционно-изда-тельской деятельности.

9. Организация совместной работы с научно-исследовательски-ми лабораториями, методическими центрами и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы.

Направления и содержание деятельности методической службы охватывает тот круг проблем, которые связаны со спецификой педагогической работы с детьми в сфере дополнительного образования.

Основные направления деятельности методической службы учреждения дополнительного образования детей продиктованы современной ситуацией в образовании:

1. Совершенствование педагогической деятельности (оказание организационно-методической и технической помощи педагогу в обучении и воспитании детей).

2. Обновление программного обеспечения образовательного процесса (изменение содержания дополнительного образования).

3. Внедрение в практику учреждения дополнительного образования научных исследований и достижений передового педагогического опыта, пристальное внимание к научной и теоретической компетентности педагога.

4. Организация работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников учреждения дополнительного образования.

5. Руководство работой методических объединений, кафедр, лабораторий и творческих групп педагогов.

6. Ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики.

7. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем.

8. Участие в аттестационных, экспертных комиссиях.

9. Оказание помощи образовательным учреждениям (школам, детским садам, клубам по месту жительства и др.) в организации дополнительного образования.

10. Проведение различных семинаров, совещаний, конференций, конкурсов, диспутов и т.п.

Содержание деятельности методической службы в учреждении дополнительного образования детей определяется в соответствии с задачами развития и характером планируемых нововведений.

Деятельность методической службы направлена на разработку и внедрение нового содержания образования, совершенствование деятельности педагогических кадров ОУ ДОД, повышение их профессионального мастерства и может включать в себя:

- развитие мотивационной сферы личности педагогическими средствами;
- программно-методическое обеспечение стратегических направлений деятельности учреждения дополнительного образования детей;
- разработку и создание учебно-методических материалов: программ, пособий, положений, тезисов, текстов лекций, бесед, планов и рекомендаций по проведению семинаров, учебных игр, экскурсий, активных форм обучения и т.п.;
- создание проектов совместной деятельности учреждения дополнительного образования и общеобразовательных школ (воспитательная и образовательная деятельность);
- представление методических рекомендаций для педагогов по организации воспитательно-образовательного процесса в ОУ ДОД, по планированию деятельности, отчетности, созданию дополнительных образовательных программ;
- осмысление форм, методов и технологий дополнительного образования детей;
- создание информационного банка учебно-методической литературы по дополнительному образованию детей;
- разработка рекомендаций для педагогов, детей и родителей;
- составление положений и сценариев конкурсов, критериев их оценки.

Содержание деятельности методической службы формируется на основе следующих нормативных источников:

- законов Российской Федерации, нормативных документов, инструкций, приказов Министерства образования и науки Российской Федерации и регионов России, определяющих цели и задачи всей методической работы;
- программ развития региона, учреждения, авторских программ, учебников и учебных пособий, позволяющих обновить традиционное содержание методической службы образовательного учреждения;
- новых психолого-педагогических и методических исследований, повышающих научный уровень методической службы;
- инноваций, нововведений, новшеств, во всей полноте раскрывающих содержание методической работы;
- диагностики и прогнозирования состояния воспитательно-обра-зовательного процесса, уровня развития обучающихся данного учреждения, помогающих определить и сформулировать методическую тему, основные задачи, проблемы методической деятельности и самообразования педагогов;
- использования информации о массовом и передовом опыте методической службы, помогающей избавляться от ошибок, в учреждениях дополнительного образования детей и общеобразовательных школах города, региона, республики;
- максимально творческого подхода в выборе содержания и планирования методической работы.

Другими словами, основными ***источниками деятельности*** методической службы должны стать наука, практический опыт и творчество педагогических работников.

Таким образом, деятельность методической службы в учреждении дополнительного образования детей ориентирована на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образователь-ного процесса, основанного на современной педагогической парадигме, новом педагогическом мышлении, индивидуальном стиле профессиональной деятельности педагога, а также современных педагогических технологиях.

Хочется представить Вам, уважаемые коллеги, выдержки из выступления ректора АПКиПРО Эдуарда Никитина, которые характеризуют значение и функции муниципальных методических служб (ММС) на современном этапе развития образования, ведь методические службы образовательных учреждений не могут функционировать в отрыве от ММС.

... Но в последнее время образовательное пространство формируется методической службой как соорганизация людей с конк-ретным необходимым для образовательного процесса содержанием, квалифицированным как ресурс для решения образовательных задач других нуждающихся в этом педагогических и управленческих кадров: часть образовательных потребностей реализуется силами педагогического потенциала муниципальной системы образования, при необходимости привлекаются представители вузов, института повышения квалификации. Важно отметить и то, что содержание образовательного пространства задается не только проблемами, но и стратегией развития муниципальной системы образования.

Надо заметить, что деятельность муниципальных методических служб по обеспечению условий для роста профессиональной компетентности учителей характеризуется сегодня ярко выраженным противоречием, снижающим ее эффективность. Оно связано прежде всего с необходимостью оперативных изменений во взаимодействии субъектов образовательной системы, имеющих не предписывающий, а проектировочный характер, не только и не столько информировать, сколько способствовать развитию субъектно-авторской позиции педагога.

В настоящее время содержание работы учреждений муниципальной методической службы с педагогами ориентировано на основные приоритеты развития российского образования. Особое значение в деятельности методистов приобретает их участие в распространении и методическом сопровождении освоения полезных результатов, полученных в рамках конкурсов ПНПО. В этом процессе муниципальная методическая служба выполняет функцию архитектора диссеминационной сети: описывает опыт (карты инновационного педагогического опыта); организует мероприятия и действия по проектированию и конструированию сети пилотных и стажерских площадок для адаптации опыта и его передачи в массовую практику; консультирует субъектов инновационного опыта по оказанию им методической помощи в технологизации обобщения и представления опыта. Включение учителей-практиков в такую работу требует предварительной подготовки, которая выражается в обучении технологии обобщения педагогического опыта, а затем серьезного научно-методического сопровождения, что является делом учреждений повышения квалификации и методической службы. В связи с реализацией ПНПО меняется и традиционная структура ММС: приоритет — инновационные процессы.

В настоящее время содержание работы учреждений муниципальной методической службы с педагогами ориентировано на основные приоритеты развития российского образования. Особое значение в деятельности методистов приобретает их участие в распространении и методическом сопровождении освоения полезных результатов, полученных в рамках конкурсов ПНПО. В этом процессе муниципальная методическая служба выполняет функцию архитектора диссеминационной сети: описывает опыт (карты инновационного педагогического опыта); организует мероприятия и действия по

проектированию и конструированию сети пилотных и стажерских площадок для адаптации опыта и его передачи в массовую практику; консультирует субъектов инновационного опыта по оказанию им методической помощи в технологизации обобщения и представления опыта. Включение учителей-практиков в такую работу требует предварительной подготовки, которая выражается в обучении технологии обобщения педагогического опыта, а затем серьезного научно-методического сопровождения, что является делом учреждений повышения квалификации и методической службы. В связи с реализацией ПНПО меняется и традиционная структура ММС: приоритет — инновационные процессы.

Что мешает работе методистов? — Во-первых, сложившиеся противоречия между потребностью в методических услугах на муниципальном уровне и отсутствием нормативно-правовой базы федерального уровня вызвали большие затруднения в период реализации административной реформы в соответствии с Федеральным законом №131 и порождают ряд проблем при организации работы ММС сегодня. Деятельность методиста, связанную с деятельностью педагогов, очень часто подменяют инспектированием. Методист может быть включен во всякого рода деятельности, порою не связанные с его должностными обязанностями. Методистов привлекают для разного рода проверок, написанию справок и отчетов для вышестоящих инстанций, подготовке различных документов, организации мероприятий, выхолащивая в их сознании собственно методическую деятельность.

Если рассматривать методические службы как звено в системе, обеспечивающей практическую реализацию образовательной политики, становятся понятны перспективы ее развития: она должна превратиться в ***ресурсный центр по сопровождению образовательных реформ***, обладающий самыми качественными на сегодняшний день ресурсами развития образования — кадровыми, методическими, информационными, программными, техническими, материальными и другими.

Вопросы и задания по теме:

Заполните предложенную таблицу по деятельности методической службы Вашего образовательного учреждения:

Сформулируйте главную ***цель*** деятельности методической службы вашего ОУ			
Перечислите не менее трех основных проблем, которые лежат в поле зрения главной цели методической службы Вашего ОУ	Перечислите направления деятельности методической службы в рамках решения данных проблем	Перечислите используемые формы и методы деятельности методической службы, направленных на решение данных проблем	Опишите планируемые результаты деятельности методической службы в области обозначенных проблем
1.			
2.			
3.			

ЛЕКЦИЯ 3

Здравствуйте, уважаемый коллега!

Мы начинаем сегодня разговор о современных образовательных технологиях. Педагогика появилась на свет одновременно с появлением человека. Первый подзатыльник, передача личного опыта, анализ чужих ошибок являются прародителями педагогических технологий, что и подтверждают притчи, представленные ниже. А далее мы поговорим о таких понятиях как: образовательная технология, педагогическая технология, методика

Секреты воспитания

Притча про Насреддина

Насреддин дал сыну кувшин, приказал ему принести воды из ручья и залепил ему затрещину.

— Это чтобы ты не разбил его! — крикнул он.

Посторонний человек спросил:

— Как можно бить того, кто не сделал ничего плохого?

Насреддин ответил:

— А ты, наверное, хочешь, чтобы я ударил его после того, как он разобьёт кувшин, когда и вода, и кувшин пропадут? С помощью моего метода мальчик всё запомнит, а сосуд и его содержимое останутся целыми.

Книги и мудрецы

Суфийская притча

Один человек стал посещать суфия. После того, как они дважды встретились, он сказал:

— В последний раз, когда я был у вас, вы были с головой погружены в дела членов вашего собрания. Рад видеть, что на сей раз вы заняты чем-то более существенным — хозяйственными делами вашего братства.

Суфий промолвил:

— Ваше внимание к нашим повседневным заботам восхитительно.

Визитёр ушёл довольный, что порадовал суфия.

Один из учеников спросил:

— Что хорошего в его интересе к нашим организационным вопросам?

Суфий сказал:

— Это напомнило мне о том, какое наслаждение я испытывал, когда мои дети были маленькими. Когда их учитель впервые заговорил с ними о математике, им не понравился урок, потому что он строился по принципу «один апельсин плюс один апельсин равняется два апельсина», а им хотелось чего-то более серьёзного, нежели «просто апельсины».

Но потом им понравилась математика, потому что на следующем уроке учитель случайно произнёс: «Две книги плюс две книги равняется четыре книги». Они сказали: «Вот теперь мы занялись настоящим делом: он говорит о книгах!»

Пустоголовый, которого мы только что видели, и предположить не может, что суфийскому Пути можно учить посредством некой деятельности — или иногда безо всякой деятельности, — вполне подходящий кандидат на то, чтобы подать ему милостыню. Представляться довольным и тем доставлять удовольствие — это и есть милостыня

http://pritchi.ru

Реализация современных образовательных технологий в ОУ ДОД

Школа является важнейшим фактором развития личности, но наряду со школой не меньшая роль в развитии личности ребенка принадлежит учреждениям дополнительного образования.

Система дополнительного образования находится в постоянном развитии.

Развитие дополнительного образования может осуществляться посредством инноваций. Под инновационной деятельностью понимается деятельность по разработке, поиску, освоению и использованию новшеств, осуществлению нововведений. К числу таких инноваций относится применение новейших образовательных, педагогических технологий в учреждениях дополнительного образования.

Причины актуальности образовательных технологии в следующем:

- образовательные технологии позволяют, интегрируясь в реальный образовательный процесс, достигать поставленных дополнительной образовательной программой целей по конкретному направлению;
- образовательные технологии обеспечивают внедрение основных направлений педагогической стратегии: гуманизации, гуманитаризации образования и личностно-ориентированного подхода;
- они обеспечивают интеллектуальное развитие детей, их самостоятельность;
- обеспечивают доброжелательность по отношению к педагогу, друг к другу;
- отличительной чертой большинства технологий является особое внимание к индивидуальности человека, его личности;
- четкая ориентация на развитие творческой деятельности.

В научно-педагогической литературе имеются различные трактовки понятия «педагогическая (образовательная) технология».

«Технология» - это детально прописанный путь осуществления той или иной деятельности в рамках выбранного метода.

«Образовательная технология». Образовательной технологией называют комплекс, состоящий из:

- некоторого представления планируемых результатов обучения,
- средств диагностики текущего состояния обучаемых,
- набора моделей обучения,
- критериев выбора оптимальной модели для данных конкретных условий.

«Педагогическая технология» - (от др.-греч. τέχνη — искусство, мастерство, умение; λόγος — слово, учение)— совокупность, специальный набор форм, методов, способов, приемов обучения и воспитательных средств, системно используемых в образовательном процессе, на основе декларируемых психолого-педагогических установок. Это один из способов воздействия на процессы развития, обучения и воспитания ребенка. Любая технология в той или иной мере направлена на реализацию научных идей, положений, теорий в практике. Поэтому педагогическая технология занимает промежуточное положение между наукой и практикой.

Педагогические технологии могут различаться по разным основаниям: по источнику возникновения (на основе педагогического опыта или научной концепции), по целям и задачам (формирование знаний, воспитание личностных качеств, развитие индивидуальности), по возможностям педагогических средств (какие средства воздействия дают лучшие результаты), по функциям учителя, которые он осуществляет с помощью технологии (диагностические функции, функции управления конфликтными ситуациями), по тому, какую сторону педагогического процесса «обслуживает» конкретная технология, и т. д.

«Педагогическая технология» - это такое построение деятельности учителя, педагога в котором входящие в него действия представлены в определенной последовательности и предполагают достижения прогнозируемого результата.

Можно выделить критерии, которые и составляют сущность педагогической технологии:

- однозначное и строгое определение целей обучения (почему и для чего);
- отбор и структура содержания (что);
- оптимальная организация учебного процесса (как);

- методы, приемы и средства обучения (с помощью чего);
- а так же учет необходимого реального уровня квалификации, педагога (кто);
- и объективные методы оценки результатов обучения (так ли это).

Существенными признаками, присущими именно педагогической технологии являются:

- диагностическое целеполагание и результативность предполагают гарантированное достижение целей и эффективности процесса обучения;
- экономичность выражает качество педагогической технологии, обеспечивающее резерв учебного времени, оптимизацию труда педагога и достижение запланированных результатов обучения в сжатые промежутки времени;
- алгоритмируемость, проектируемость, целостность и управляемость отражают различные стороны идеи воспроизводимости педагогических технологий;
- корректируемость предполагает возможность постоянной оперативной обратной вязи, последовательно ориентированной на четко определенные цели;
- визуализация затрагивает вопросы применения различной аудиовизуальной и электронно-вычислительной техники, а также конструирования и применения разнообразных дидактических материалов и оригинальных наглядных пособий.

Технологические идеи образования не так уж и новы. Мысль о технологизации процесса обучения высказал ещё Я.А.Коменский 400 лет назад. Он призывал к тому, чтобы обучение стало «техническим», то есть таким, что все, чему учат, не могло не иметь успеха. Таким образом, уже в то время сформирована важнейшая идея технологий – гарантированность результата. Механизм обучения, то есть учебный процесс, приводящий к результатам, Я.А.Коменский назвал «дидактической машиной».

Для неё важно:

- отыскать цели;
- отыскать средства достижения этих целей;
- отыскать правила пользования этими средствами.

Таким образом, вырисовывается своеобразный модуль: цель – средства – правила их использования – результат. Это ядро любой технологии в образовании. В дальнейшем элементы педагогической технологии можно найти в работах Песталоцци.

Новый всплеск интереса к педагогическим технологиям характерен для США 30-х годов прошлого столетия, когда появились первые программы аудиовизуального обучения, то есть обучение на основе технических средств. Появился термин «Технология в образовании». В данном случае это равносильно использованию техники в учебном процессе.

В начале 1980-х годов Минвузом СССР были изданы рекомендации о создании учебно-методического комплекса по предмету, частью которого была, в частности, учебно-технологическая карта, представляющая собой жестко составленные план проведения учебного занятия с точно установленным временем и жестко предписанными методами и средствами обучения. Однако учебно-технологические карты не получили широкого применения в практике преподавания в средних специальных учебных заведениях. Опытные, творчески работающие преподаватели прямо игнорировали их, справедливо утверждая, что с каждой учебной группой приходится работать по-своему.

В нынешней системе образования выбор или разработка технологии преподавания конкретного предмета осуществляется преподавателем на основе его личных убеждений и составляет его индивидуальный стиль педагогической деятельности. Можно сказать, что появилось много авторских образовательных программ, направленных на реализацию поставленных целей (личностно ориентированные технологии).

В современной педагогике и психологии в центре внимания и исследования зарубежных и отечественных психологов находится проблема личности, а в центре внимания педагогической науки – создание личностно-ориентированных технологий обучения. Поэтому предполагается, что разработка технологии обучения преподавателем

– это творческий процесс, направленный на всестороннее развитие личности, состоящий в анализе целей, возможностей и выборе форм, методов и средств обучения, обеспечивающих реализацию целей и возможностей.

Понятие технология является достаточно новым для педагогической лексики. На сегодняшний день существует масса подходов к понятиям педагогическая и образовательная технология, методика, метод, техника педагога. Из-за этого разнообразия педагоги запутались в этом и не всегда точно идентифицируют те понятия, о которых идет речь.

Технология – категория процессуальная; она может быть представлена как совокупность методов изменения состояния объекта. Технология направлена на проектирование и использование эффективных и экономических процессов.

Педагогическая технология - это системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействие, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования (ЮНЕСКО).

Образовательная технология – это процессная система совместной деятельности учащихся и учителя по проектированию (планированию), организации, ориентированию и корректированию образовательного процесса с целью достижения конкретного результата при обеспечении комфортных условий участникам процесса.

Как уже говорилось выше, технология – совокупность приёмов, и способов получения обработки и переработки сырья, материалов. Педагогическая технология – это «не просто исследования в сфере использования технических средств обучения или компьютеров; это исследования с целью выявить принципы и разработать приёмы оптимизации образовательного процесса путём анализа факторов, повышающий образовательную эффективность, путём конструирования и применения приёмов и материалов, а также посредством оценки применяемых методов: (Международный ежегодник по технологии образования и обучения 1978/79 г. – Лондон-Нью-Йорк, 1978 стр.278 (на английском языке) Цит. по Кларин М.В.)

К особенностям педагогической технологии относится то, что каждому технологическому звену, системе, цепочке, приёму нужно найти своё целесообразное место в целостном педагогическом процессе. Никакая технология не может заменить живого, эмоционального человеческого общения. Любая педагогическая технология, её разработка и применение требуют высочайшей творческой активности педагога и учащихся. Активность детей проявляется в возрастающей самостоятельности, в осуществлении на основе технологического инструментария взаимообучения, в технологическом творчестве. Огромное значение в активизации деятельности учащихся в технологическом процессе имеют психологическая установка на глубокое освоение материала, введение элементов игры (игровая технология), а также постановка перспектив опережающего характера.

Итак, в чём же разница между понятиями «педагогическая технология», средства обучения», методы обучения.

Разница, прежде всего, состоит в том, что методическая система отвечает на вопросы: как учить? зачем учить? чему учить? Педагогическая технология отвечает на вопрос: как учить результативно?

Можно сказать, что педагогическая технология – это хорошо спроектированная, целенаправленная деятельность, представляющая ряд логически построенных учебных этапов с применением ряда точно обозначенных приёмов, когда для каждого этапа предполагается определённый результат, который может быть быстро выявлен.

В педагогической технологии цели образования задаются в следующих аспектах:

1. ***Диагностично поставленная*** цель означает:

- дано точное описание качества, которое необходимо сформировать;
- имеется точный способ диагностики этого качества;

- возможно изменение этого качества;
- принята шкала оценки качества (например, опознание, различие, владение основными алгоритмами, продуктивные действия, творческое применение).

2. ***Конструктивно поставленная*** цель – это цель с учетом профессиональных возможностей педагога и возможностей обучаемых.

3. Сегодняшняя парадигма образования в основу закладывает не знания, умения и навыки, а ***личность, её становление и развитие***. Знания – это лишь средство становления личности.

Технологии бывают различного уровня: стройные концепции, которые могут быть реализованы в ряде предметов, на одном предмете, также технологии проведения урока или мероприятия. В этой связи выделяют четыре уровня.

1. Уровень теоретического представления о педагогическом процессе, принципах его организации и факторах успешности.

2. Уровень нормального представления через правила, рекомендации, алгоритмы действия учителя и учащихся.

3. Уровень конкретного проекта (технология конструирования конкретного урока).

4. Уровень описания последовательности и характера действий учителя и учащихся (технология применения конкретного метода, приёма).

Прямыми задачами педагогической технологии и технических процессов являются:

- отработка глубины и прочности знаний, закрепление умений и навыков в различных областях деятельности;
- отработка и закрепление социально ценных форм и привычек поведения;
- научные действия с технологическим инструментарием;
- развитие технологического мышления, умений самостоятельно планировать, стандартизировать свою учебную, самообразовательную деятельность;
- воспитание привычки чёткого следования требованиям технологической дисциплины в организации учебных занятий и общественно полезного труда.

Слагаемые педагогической технологии:

- Описание педагогической технологии, ее методологическое, теоретическое обоснование;
- Определение приоритетных целей, их соотнесенность с конечным результатом обучения;
- Конкретизация цели в системе дидактических (воспитательных задач);
- Моделирование педагогического процесса (действия, операции, их систематизация, упорядочивание, определение методического обеспечения, арсенала педагогических средств);
- Проектирование желаемого результат;
- Отбор наиболее значимого материала, его структурирование;
- Определение ценностных компонентов изучаемого материала;
- Система диагностических методов (текущий, рубежный, итоговый, операциональный, промежуточный контроль). Оценка эффективности (критерии, показатели);
- Система корректирующих мер;
- Подготовка педагогов;
- Мотивация учащихся, родителей.

Технологическая компетентность педагога дополнительного образования зависит от его педагогического опыта, от желания и возможности работать по инновационным образовательным моделям, от желания перейти к новой стратегии образования, стратегии развития.

Классификация образовательных технологий

Общепринятой классификации образовательных технологий в российской и зарубежной педагогике на сегодняшний день не существует. К решению этой актуальной научно-практической проблемы различные авторы подходят по-своему. В современном развивающемся образовании на первое место выходит личность ребенка и его деятельность.

К традиционным технологиям относятся различные виды учебных занятий, где может реализовываться любая система средств, обеспечивающих активность каждого обучающегося на основе разноуровневого подхода к содержанию, методам, формам организации учебно-познавательной деятельности, к уровню познавательной самостоятельности.

Традиционные технологии – технологии, построенные на объяснительно-иллюстративном способе обучения. При использовании данной технологии педагог основное внимание в своей работе отводит трансляции готового учебного содержания.

В связи с этим, в учебном процессе возникает много проблем, главными из них являются низкий уровень навыков общения, невозможность получить развернутый ответ обучающегося с его собственной оценкой рассматриваемого вопроса. Корень этих проблем лежит не в настрое детей, не в их «пассивности», а в процедуре, которую задает применяемая технология.

Ещё А. Дистервег сказал: «Плохой учитель преподносит истину, хороший – учит её находить».

Новые жизненные условия, в которые поставлены все мы, выдвигают свои требования к формированию молодых людей, вступающих в жизнь: они должны быть не только знающими и умелыми, но мыслящими, инициативными, самостоятельными.

Сторонники развивающего обучения искали пути превращения учебного процесса в средство умственного развития личности. Новые технологии обучения не отбрасывают преподнесение информации ученикам. Просто меняется роль информации. Она необходима не только для запоминания и усвоения, сколько для того, чтобы ученики использовали ее в качестве условий или среды для создания собственного творческого продукта. Общеизвестно, что личность развивается только в процессе собственной деятельности. Научить человека плавать можно только в воде, а научить человека действовать (в том числе совершать умственные действия) можно только в процессе деятельности.

В психолого-педагогическом плане основные тенденции совершенствования образовательных технологий характеризуются переходом:

- от учения как функции запоминания к учению как процессу умственного развития, позволяющему использовать усвоенное;
- от чисто ассоциативной, статической модели знаний к динамически структурированным системам умственных действий;
- от ориентации на усредненного ученика к дифференцированным и индивидуализированным программам обучения;
- от внешней мотивации учения к внутренней нравственно – волевой регуляции.

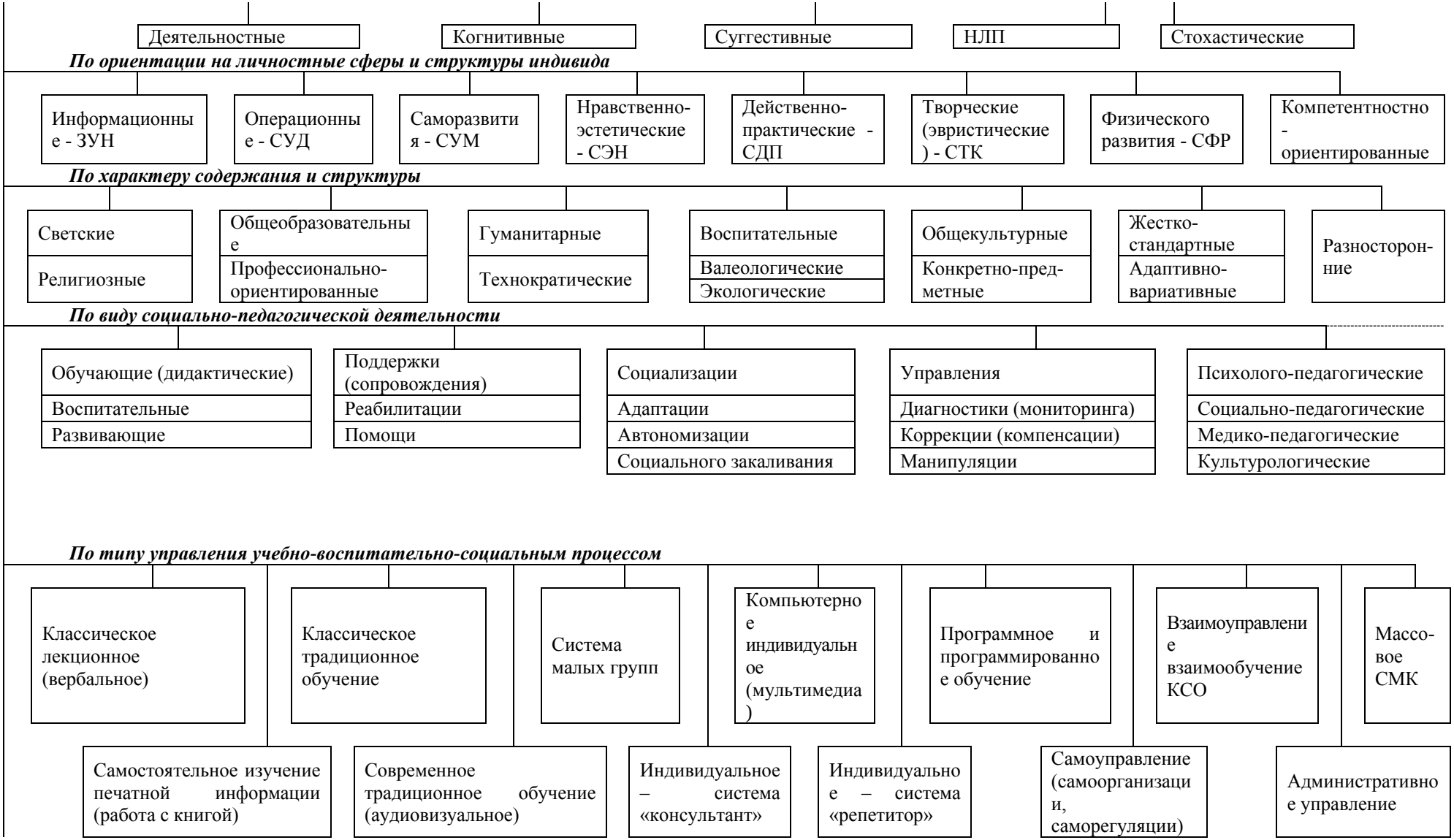
Сегодня быть педагогически грамотным специалистом нельзя без изучения всего обширного арсенала образовательных технологий.

Образовательные технологии стимулирования самоопределения личности, образовательные модели поддержки самоосуществления индивидуальности остаются еще для российского образования бескрайним пространством освоения. Даже в дополнительном образовании детей, где всегда были условия свободного, добровольного выбора занятия, проявления своей увлеченности, желания заниматься каким-либо делом, где очевидна непринужденность, естественность саморазвития каждого (педагога и детей), доминирует стихийность самореализации, а не системно организованный процесс становления сознательного определения своего «Я». Для многих учреждений дополнительного образования детей еще предстоит освоить идею психолого-

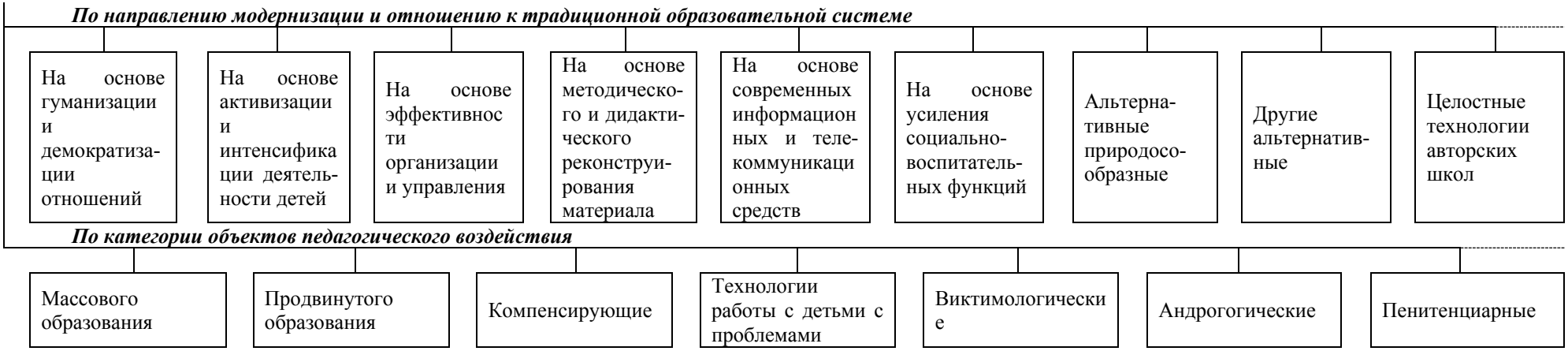
педагогической поддержки на уровне содержания, организации, управления и технологического воплощения в образовательном процессе.

Рассмотрим следующее понятие, которое тесно связано с технологиями обучения и воспитания – «методика». Методика — совокупность методов практического выполнения чего-либо, обучения чему-либо и воспитания, например: методика научного исследования. Методика педагогической деятельности – это система действий, отражающая логику, цель, задачи педагогических действий, порядок и технику их выполнения.

Классификация образовательных технологий


Деятельностные
Когнитивные
Суггестивные
НЛП
Стохастические
По ориентации на личностные сферы и структуры индивида
Информационные - ЗУН
Операционные - СУД
Саморазвития - СУМ
Нравственно-эстетические - СЭН
Действенно-практические - СДП
Творческие (эвристические) - СТК
Физического развития - СФР
Компетентностно - ориентированные
По характеру содержания и структуры
Светские
Религиозные
Общеобразовательные
Профессионально-ориентированные
Гуманитарные
Технократические
Воспитательные
Валеологические
Экологические
Общекультурные
Конкретно-предметные
Жестко-стандартные
Адаптивно-вариативные
Разносторонние
По виду социально-педагогической деятельности
Обучающие (дидактические)
Воспитательные
Развивающие
Поддержки (сопровождения)
Реабилитации
Помощи
Социализации
Адаптации
Автономизации
Социального закаливания
Управления
Диагностики (мониторинга)
Коррекции (компенсации)
Манипуляции
Психолого-педагогические
Социально-педагогические
Медико-педагогические
Культурологические
По типу управления учебно-воспитательно-социальным процессом
Классическое лекционное (вербальное)
Классическое традиционное обучение
Система малых групп
Компьютерное индивидуальное (мультимедиа)
Программное и программированное обучение
Взаимоуправление взаимообучение КСО
Массовое СМК
Самостоятельное изучение печатной информации (работа с книгой)
Современное традиционное обучение (аудиовизуальное)
Индивидуальное – система «консультант»
Индивидуальное – система «репетитор»
Самоуправление (самоорганизации, саморегуляции)
Административное управление

По преобладающим (доминирующим) методам и способам обучения
Догматические, репродуктивные
Объяснительно-иллюстративные
Убеждения
Наглядные
Проблемные, поисковые, исследовательские
Творческие, эвристические
Арт-технологии
Групповые
Коллективные
Принуждения
Свободного выбора
Программированного образования
Диалогические, коммуникативные, интерактивные
Игровые
Практические, трудовые
Продуктивные
Развивающие саморазвития
Информационные, компьютерные, мультимедийные
По организационным формам
Классно-урочные
Альтернативные
Академические
Клубные
Индивидуальные
Групповые
Коллективных способов деятельности
Дифференциации
Интеграции
Открытые
Закрытые
По преобладанию средств обучения
Вербальные
Аудио-визуальные
Программиро-ванные
Компьютерные
Видеообучение
Электронных обучающих систем
Супер-гипертекстные
Спутниковые
По подходу к ребенку и ориентации педагогического взаимодействия
Субъект-объектные (принуждения)
Субъект-субъектные (сотрудничества)
Интерактивные
Интраактивные
Экстрактивные
Авторитарные
Демократические
Либеральные (свободного воспитания)
Дидакто-, социо-, антропо-центрические
Личностно-
Деятельностно-
Средо-
ориентированные
Коллективного воспитания
Индивидуальные (персонифицированные)
Технологии сотрудничества
Самовоспитания, самообразования


По направлению модернизации и отношению к традиционной образовательной системе
На основе гуманизации и демократизации отношений
На основе активизации и интенсификации деятельности детей
На основе эффективности организации и управления
На основе методического и дидактического реконструирования материала
На основе современных информационных и телекоммуникационных средств
На основе усиления социально-воспитательных функций
Альтернативные природосообразные
Другие альтернативные
Целостные технологии авторских школ
По категории объектов педагогического воздействия
Массового образования
Продвинутого образования
Компенсирующие
Технологии работы с детьми с проблемами
Виктимологические
Андрогогические
Пенитенциарные

Личностно ориентированное обучение в УДО

Цель технологии личностно ориентированного обучения — максимальное развитие индивидуальных познавательных способностей ребенка на основе использования имеющегося у него опыта жизнедеятельности. В центре технологии личностно ориентированного обучения — индивидуальность детской личности, следовательно, методическую основу составляют дифференциация и индивидуализация обучения.

В учреждениях дополнительного образования детей возможно применение таких вариантов дифференциации, как комплектование учебных групп однородного состава; внутригрупповое разделение по уровням познавательного интереса; профильное обучение в старших группах на основе диагностики, самопознания и рекомендаций детей и родителей.

Технология дифференцированного обучения представляет собой совокупность организационных решений, средств и методов дифференцированного обучения, охватывающих определенную часть учебного процесса. Целевыми ориентациями данной технологии являются: обучение каждого на уровне его возможностей и способностей; приспособление (адаптация) обучения к особенностям различных групп.

Технология программированного обучения — это такое обучение, при котором происходит усвоение программированного учебного материала с помощью обучающих устройств (ЭВМ, программированного учебника, кинотренажера и др.). Технология программированного обучения отличается от других технологий тем, что весь преподносимый материал подается в строго алгоритмичном (логически последовательном) порядке сравнительно небольшими порциями учебной информации («шагов», файлов, «кадров» и т. д.).

Как разновидность программированного обучения возникли впоследствии блочное и модульное обучение, которое применяется при выполнении разнообразных интеллектуальных операций.

Рассмотрим технологию ***блочно-модульного обучения***. Данная технология имеет следующие характеристики:

Целевой блок: в нем дано общее представление об объекте, предмете, результате учебной деятельности.

Информационно-содержательный блок: учебная информация выстраивается в виде «технологического узла» (модуля).

Каждый модуль имеет законченность и самостоятельность. Совокупность модулей составляет единое целое при изучении темы.

Информационный модуль. Это система, объем учебной информации, преобразование которой обеспечит продуктивный результат.

Операционный модуль. В нем отражены задания для самостоятельной работы и самоконтроля, инструкции по их выполнению.

Оценочный модуль. Это задания, тесты, вопросы для контроля качества и проверки усвоения ЗУН.

Информационные технологии — все технологии, использующие специальные технические информационные средства: компьютер, аудио-, видео, телесредства обучения и другие.

В системе дополнительного образования действительно эффективным может быть использование дистанционной формы обучения, к которым относятся ***компьютерные технологии***, которые, в отличие от любых других, предполагают минимальную компьютерную грамотность.

Компьютерная технология может осуществляться в следующих вариантах:

I — как проникающая технология (применение компьютерного обучения по отдельным темам, разделам для решения отдельных дидактически задач);

II — как основная, определяющая, наиболее значимая из используемых в данной технологии частей;

III — как монотехнология (когда все обучение, все управление учебным процессом, включая все виды диагностики, мониторинг, опираются на применение компьютера).

Введение новых информационных технологий в педагогический процесс учреждений дополнительного образования детей преследует следующие цели:

- формирование у обучающихся умения работать с информацией, развитие коммуникативных способностей;
- подготовку личности «информационного общества»;
- формирование у детей исследовательских умений, умений принимать оптимальные решения.

Информатизация дополнительного образования детей позволит:

- построить открытую систему дополнительного образования, обеспечивающую каждому ребенку (индивиду) собственную траекторию развития;
- изменить коренным образом организацию процесса познания путем смещения его в сторону системного мышления;
- создать эффективную систему управления информационно-методи-ческим обеспечением дополнительного образования;
- рационально организовать познавательную деятельность детей в ходе образовательного процесса;
- использовать специфические свойства компьютера, позволяющие индивидуализировать образовательный процесс и обратиться к принципиально новым познавательным средствам;
- остроить, развивать и совершенствовать системы дистанционного обучения (ДО) различного уровня.

Технологии наиболее применяемые учреждениях дополнительного образования

Игровые технологии

Дополнительное образование как часть общего должно обеспечивать личностно-ориентированное образование. И добиться этого можно путем применения определенных педагогических технологий в процессе освоения содержания образования. Дополнительное образование как особый образовательный институт располагает собственными педагогическими технологиями по саморазвитию и самореализации, творческой активизации человека, что позволяет не только расширять или корректировать ограничения стандартного школьного образования, но менять контуры сферы образования в целом.

Если традиционная массовая школа использует в большинстве своем информационные, обучающие технологии с опорой на интеллект, мыслительные действия, с ориентацией на усредненного ученика, когда до 75% учебных предметов направлено на развитие левого полушария, на эстетические предметы – 3%, на духовное воспитание уделяется минимальное внимание, то учреждениям дополнительного образования детей присущ приоритет социально-интегрирующих, практико-деятельностных технологий, предполагающих освоение ребенком способов деятельности, мышления, поведения, определенного образа жизни посредством дифференцированных и интегрированных образовательных программ.

В настоящее время педагоги дополнительного образования все более осознанно начинают использовать современные образовательные технологии, рассчитанные на самообразование детей, на их максимальную самореализацию в обществе, эвристическое и проблемное развивающее обучение, совместные научные исследования, образование на основе компьютерных средств и другие.

Игровые технологии – одни из популярных педагогических технологий, применяемых в дополнительном образовании детей. Это технологии, в основу которых положена ***педагогическая игра как вид деятельности*** в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение общественного опыта. Педагогическая игра, как основная единица этой технологии, одновременно может иметь свои педагогические цели и задачи, но в то же время предусматривает спонтанный выход играющих за поле заранее намеченных педагогических установок и дальнейшую игровую импровизацию обучающихся и педагога. Механизм усвоения предлагаемых установок связан с учетом различных ролевых позиций, заранее принимаемых условий.

Игровая технология как социально-психологический феномен в теории имитации является оригинальной ненасильственной технологией, а также техникой освоения культуры человечества.

Чаще всего классификация педагогических игр осуществляется по применению области деятельности: интеллектуальные, психологические, физкультурные, социально-педагогические и др.; по игровой методике: сюжетные, ролевые, организационно-деятельностные игры (ОДИ), деловые, имитационные, психодраматические и др.

Основные принципы игротехнологии:

– природо и культуросообразность образовательного процесса;

– состязательность, организация здоровой конкуренции;

– умение моделировать, имитировать, драматизировать;

– демократизация образовательного процесса;

– толерантность, конструктивность, свобода деятельности, эмоциональная приподнятость играющих сторон и т.д.

Говоря о важности игры для педагогов дополнительного образования, следует отметить, что значение ее позволит глубже и интереснее построить содержание работы с детьми. При использовании игры как дидактического средства в приобретении и формировании определенных умений и навыков, игровые методы обучения помогут раскрыть содержание в доступной и занимательной форме, сформировать умственные действия. Игра поможет ребенку лучше познать себя и окружающий мир. Игра развивает ребенка физически, т.к. он осуществляет разнообразные движения, развиваются его мускулы, освобождается избыточная энергия. Игра имеет особое значение для развития произвольного поведения и психического развития. Игра важна как школа морали, как переход на новый период развития.

Классификация игр. В современной педагогической литературе изложен достаточно широкий спектр подходов к классификации игр. Остановимся лишь на некоторых:

– игры творческие и их разновидности: игры-драматизации, строительные игры, ролевые, режиссерские;

– подвижные игры;

– дидактические игры;

– естественные и искусственные игры и т.д.

Интерактивные технологии

Еще со времен Жан Жака Руссо педагоги стали осознавать, что дети учатся новому совсем не так, как взрослые. Современные исследования показывают, что дети учатся, экспериментируя и делая собственные ошибки, а не воспринимая информацию на слух. Причем самая лучшая форма обучения детей - это игра с использованием образов и интерактивных технологий. Очевидно, что сегодня обучение надо строить таким образом, чтобы изучая материалы, ребенок ощущал новое всеми органами чувств и самостоятельно продвигался вперед, путем проб и ошибок, исследований и экспериментов.

Очевидно, что за последние десятилетия существенно изменилась скорость восприятия информации за счет концентрации внимания на подаче зрительных образов.

Современные дети отлично адаптируются в цифровом мире. Сознание детей способно воспринимать достаточно большой объем визуальной информации в виде картинок, рисунков, ярко оформленных текстов, быстро сменяющихся слайдов и т.п. Мультимедийные средства, использующие образы и звук, способны ускорить восприятие ребенком информации. Поэтому неслучайно в педагогике применяется все больше и больше разнообразных методов обучения и новейших технических устройств, которые позволяют проводить занятия интересно, увлекательно. Представляя учебный материал, упражнения, задания в электронном виде на интерактивной доске, педагог начинает говорить с учениками на одном понятном языке. Современные интерактивные инструменты - это способы вовлечь в обучение новый тип ученика, "продвинутого" и активно использующего различные устройства. Интерактивность при обучении как нельзя лучше удерживает внимание и позволяет избежать скуки.

Именно поэтому, многие педагоги решаются на новшества в преподавании и приступают к работе с интерактивной доской. Какие свойства и функции интерактивной доски требуются для передачи знаний на новом уровне. Безусловно, это многофункциональность и возможность преподавания как стандартным образом (традиционные доски для письма мелом, цветным маркером, а также крепления пособий с помощью магнитов), так и с использованием новых технологий (электронные материалы, доступ в интернет, интерактивность). А также прочность, долговечность и надежность доски.

Интерактивные технологии действительно меняют учебную среду, стимулируют активную деятельность учеников в отличие от пассивного восприятия информации, часто так характерного для традиционной организации учебного процесса. При креативном подходе преподавателя к своему делу интерактивная доска из позиции красивой, но редко используемой электронной игрушки, превращается в универсальный инструмент для постоянной работы. И тогда открываются возможности комбинирования традиционных и современных методов обучения. Главное, не бояться осваивать и использовать новые технологии в таком творческом процессе, как обучение школьников".

Основные преимущества использования интерактивной доски на занятиях:

Интерактивные доски можно использовать с программами всех лет обучения. Они делают занятия интересными и увлекательными для педагогов и обучающихся благодаря разнообразному и динамичному использованию ресурсов.

Позволяют педагогам говорить с детьми на одном языке - языке информационных технологий.

Предоставляют больше возможностей для взаимодействия и обсуждения в классе, обучение - в режиме диалога.

Позволяют преподавателям эффективно работать на уроках с интернет-ресурсами.

Улучшают темп и планирование занятий через подготовку на основе одного главного файла в программе создания занятий

Повышают мотивацию обучающихся к занятиям, результаты обучения становятся более стабильными.

Здоровьесберегающие технологии

Здоровьесберегающие технологии реализуются на основе личностно-ориентированного подхода. Осуществляемые на основе личностно-развивающих ситуаций, они относятся к тем жизненно важным факторам, благодаря которым обучающиеся учатся жить вместе и эффективно взаимодействовать. Предполагают активное участие самого обучающегося в освоении культуры человеческих отношений, в формировании опыта здоровьесбережения.

Здоровьесберегающие педагогические технологии должны обеспечить развитие природных способностей ребенка: его ума, нравственных и эстетических чувств,

потребности в деятельности, овладении первоначальным опытом общения с людьми, природой, искусством.

«Здоровьеформирующие образовательные технологии», по определению Н.К. Смирнова, - это все те психолого-педагогические технологии, программы, методы, которые направлены на воспитание у учащихся культуры здоровья, личностных качеств, способствующих его сохранению и укреплению, формирование представления о здоровье как ценности, мотивацию на ведение здорового образа жизни.

Здоровьесберегающая технология - это:

- условия обучения ребенка (отсутствие стресса, адекватность требований, адекватность методик обучения и воспитания);
- рациональная организация воспитательно-образовательного процесса (в соответствии с возрастными, половыми, индивидуальными особенностями и гигиеническими требованиями);
- соответствие учебной и физической нагрузки возрастным возможностям ребенка;
- необходимый, достаточный и рационально организованный двигательный режим.

Основными компонентами здоровьесберегающей технологии выступают:

- аксиологический, проявляющийся в осознании обучающимися высшей ценности своего здоровья, убежденности в необходимости вести здоровый образ жизни. Таким образом, воспитание как педагогический процесс направляется на формирование ценностно-ориентированных установок на здоровье.
- гносеологический, связанный с приобретением необходимых для процесса здоровьесбережения знаний и умений, познанием себя, своих потенциальных способностей и возможностей, интересом к вопросам собственного здоровья. Они побуждают человека заботиться о своем здоровье, вести здоровый образ жизни, заранее предусматривать и предотвращать возможные отрицательные последствия для собственного организма и образа жизни.
- здоровьесберегающий, включающий систему ценностей и установок, которые формируют систему гигиенических навыков и умений, а также систему упражнений, направленных на совершенствование навыков и умений по уходу за самим собой, одеждой, местом проживания, окружающей средой. Особая роль в этом компоненте отводится соблюдению режима дня, режима питания, чередования труда и отдыха, что способствует предупреждению образования вредных привычек, функциональных нарушений заболеваний, включает в себя психогигиену и психопрофилактику учебно-воспитательного процесса, использование оздоровительных факторов окружающей среды и ряд специфических способов оздоровления ослабленных.
- эмоционально-волевой, который включает в себя проявление психологических механизмов — эмоциональных и волевых. Необходимым условием сохранения здоровья являются положительные эмоции; переживания, благодаря которым у человека закрепляется желание вести здоровый образ жизни.
- экологический, учитывающий то, что человек как биологический вид существует в природной среде, которая обеспечивает человеческую личность определёнными биологическими, экономическими и производственными ресурсами. Кроме того, она обеспечивает ее физическое здоровье и духовное развитие.
- физкультурно-оздоровительный компонент предполагает владение способами деятельности, направленными на повышение двигательной активности, предупреждение гиподинамии. Кроме того, этот компонент содержания воспитания обеспечивает закаливание организма, высокие адаптивные возможности. Именно этот компонент напрямую пересекается с деятельностью объединений туристско-краеведческой и физкультурно-спортивной направленности.

Классификация здоровьесберегающих технологий

По характеру деятельности здоровьесберегающие технологии могут быть как частные (узкоспециализированные), так и комплексные (интегрированные).

По направлению деятельности среди частных здоровьесберегающих технологий выделяют:

- медицинские (технологии профилактики заболеваний;
- коррекции и реабилитации соматического здоровья;
- санитарно-гигиенической деятельности);
- образовательные, содействующие здоровью (информационно-обучающие и воспитательные);
- социальные (технологии организации здорового и безопасного образа жизни;
- профилактики и коррекции девиантного поведения);
- психологические (технологии профилактики и психокоррекции психических отклонений личностного и интеллектуального развития).

К комплексным здоровьесберегающим технологиям относят: технологии комплексной профилактики заболеваний, коррекции и реабилитации здоровья (физкультурно-оздоровительные и валеологические); педагогические технологии, содействующие здоровью; технологии, формирующие ЗОЖ.

ЕЩЕ НЕСКОЛЬКО ПРИМЕРОВ КЛАССИФИКАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Классификация педагогической технологии В.Т. Фоменко:

1. на созерцательной основе - на деятельной основе

на эмпирической основе - на концептуальной основе
на последовательной основе - на крупно блочной основе
на неопережающей основе - на опережающей основе
на гностической основе - на личностной основе
на объяснительно репродуктивной основе – на проблемной основе
на безальтернативной основе - на альтернативной основе
на монологовой основе - на диалогической основе

Классификация педагогической технологии Л.Г.Семушина:
технология программированного обучения;
технология проблемного обучения;
технология деятельностного подхода.

Данная технология рассматривается по целям. Например:

а) возникновению программированного обучения предшествовали развитие кибернетики и информатики;

б) возникновению проблемному обучению предшествовало исследование закономерностей развития мышления;

в) предпосылкой к формированию деятельностного подхода в обучении послужило развитие философских и психологических исследований.

Классификация Г.Ю. Ксензовой:
технологии объяснительно-иллюстративного обучения;
личностно-ориентированные технологии обучения;
технологии развивающего обучения.

Классификация Ксензовой Г.Ю. различается по трём основным группам. В основе 1-ой технологии находится информирование, просвещение учащихся и организация их репродуктивных действий с целью выработки у них общеучебных умений и навыков. В

основе 2-ой технологии находятся технологии, создающие условия для обеспечения собственной учебной деятельности обучающихся, учёта и развития индивидуальных особенностей школьников. В 3-ем пункте рассматриваются технологии, в центре внимания которых – способ обучения, с необходимостью вызывающий, способствующий включению внутренних механизмов личностного развития обучающихся, их интеллектуальных способностей.

В.В. Гузеев предлагает следующую классификацию образовательных технологий:
“традиционные методики”;
модульно-блочные технологии;
цельно-блочные технологии;
интегральные технологии.

Как отличать понятия методика, педагогическая технология, образовательная технология и технология обучения?

Все же понятие технология продолжает оставаться не совсем привычным для педагогической лексики. К тому же издаваемая литература с различными классификациями технологий, зачастую еще более дезориентирует, т.к. сами книги, названные по-разному, например: “современные педагогические технологии” или ” современные образовательные технологии”, имеют весьма сходное содержание.

В последнее время предпринимаются попытки определить различия между данными понятиями. Продолжая мысль В.М. Шепеля о том, что “каждому менеджеру желательно овладеть тремя языками: родным языком, языком науки и языком технологии”, можно сказать, что этим должен овладеть и каждый преподаватель. Все вышесказанное требует от педагогической общественности определить свой взгляд на данные спорные моменты.

Мы относим группу технологий, используемых в педагогическом процессе, к разделу социальных технологий, которые относятся к весьма ресурсонасыщенным технологиям.

Для того, чтобы понять, каково же соотношение понятий: методика, педагогическая технология и образовательная технология, можно воспользоваться подходом В.В.Гузеева, определившим, что данные понятия относятся к разным образовательным парадигмам. И поскольку, наши сегодняшние реалии предполагают такой полипарадигмальный подход, это дает право на существование данных понятий одновременно. Но это не означает, что они являются синонимами. Кушнир А.М. полагает, что технология отличается от методик своей воспроизводимостью, устойчивостью результатов, отсутствием многих “если”. Технология проектируется, опираясь на заданный результат.

Уже позже в 90-е годы, когда стали использовать понятие “образовательная технология” появилась необходимость найти и ему место в терминологическом ряду. Т.И. Шамова и Т.М. Давыденко трактуют образовательную технологию как процессную систему совместной деятельности учащихся и учителя по проектированию (планированию), организации, ориентированию и корректированию образовательного процесса с целью достижения конкретного результата при обеспечении комфортных условий участникам. Из этого следует, что понятие образовательная технология отходит от жестко заданного алгоритмического подхода, в котором находится понятие педагогическая технология, и предполагает учет критериев выбора или построения оптимальной модели обучения для данных конкретных условий.

По нашему мнению, технология обучения является составляющей и педагогической и образовательной технологии. Технология обучения, по мнению Гузеева В.В. - теория использования приемов сред-ств и способов организации обучающей и учебной деятельности. Назарова Т.С. считает, что технология обучения - понятие близкое, но не тождественное педагогической технологии, поскольку она отражает путь освоения

конкретного учебного материала (понятия) в рамках определенного предмета, темы, вопроса и в пределах избранной технологии.

Однако создание социальных, в частности – образовательных технологий, не может обойти индивидуального мастерства исполнителя, для которого в таких технологиях должно остаться заметное место. Образовательная технология включает в себя в качестве дидактической основы – методы обучения, а педагогическая техника предполагает рассматривать средства обучения и педагогические приемы.

Некоторые исследователи в области педагогики под педагогическим методом понимают систему целенаправленных действий по решению определенной педагогической задачи.

На наш взгляд, данный анализ позволяет современному педагогу разобраться в терминологическом ряду и четко структурировать систему своей работы, не допуская дидактических ошибок, типа: ”На прошлом занятии я использовала игровые, групповые, рефлексивные технологии обучения.” Данный подход, по нашему мнению, позволяет разобраться в том, когда он использует педагогические приемы, а когда он разработал технологию обучения.

Педагогическая технология – это система действий, операций и процедур, инструментально обеспечивающих достижение прогнозируемого результата (или заявленной цели) в изменяющихся условиях образовательного процесса.

Признаки технологии:

Наличие четко сформулированной цели;

Наличие определенной концепции;

Поэтапная, пошаговая структура деятельности (алгоритм);

Составление набора порций материала, которым овладевают обучающиеся;

Создание условий;

Описание критериев оценивания достижений обучающихся.

Ориентируясь на предложенные определения и признаки, опишите технологии, предложенные ниже.

Вопросы и задания по теме:

1. Какое из этих определений Вы бы взяли как принцип вашей педагогической деятельности?

а) Иммануил Кант писал: «…Воспитание – это искусство совершенствования человеческой души».

б) «В воспитании кроется великая тайна усовершенствования человеческой природы».

в) Х. Лийметс: «Воспитание – это управление процессом развития личности».

2. Докажите объективность процесса воспитания, опираясь на следующие его характеристики:

Воспитание – процесс всеобщий;

Воспитание – процесс объективный;

Воспитание – процесс многомерный.

3. Каким образом в деятельности педагога можно реализовать следующие объективные закономерности:

Смысл воспитания – приобщение личностей к человеческой культуре;

Предмет воспитания – социальные ценности, нравственные нормы поведения и отношения;

Воспитание – это формирование личности как творца своей жизни и судьбы;

Смысл воспитания – приобщение личностей к человеческой культуре;

Предмет воспитания – социальные ценности, нравственные нормы поведения и отношения;

Воспитание – это формирование личности как творца своей жизни и судьбы.

4. Какие из предложенных принципов обязательны для реализации в современных условиях развития образования, обоснуйте на примерах деятельности педагогов вашего образовательного учреждения?

Общественная направленность;

Связь воспитания с жизнью и трудом;

Опора на положительное;

Гуманизация;

Личностный подход;

Единство воспитательных воздействий;

Народность;

Демократизм;

Природосообразность.

5. Методика педагогической деятельности – это система действий, отражающая логику, цель, задачи педагогических действий, порядок и технику их выполнения. Охарактеризуйте особенности методики, которую Вы используете в собственной педагогической деятельности?

6. **Варианты трактовки понятия «Педагогические технологии» следующие:**

- Как синоним понятий «методика» или «форма» организации обучения (технология организации групповой деятельности);

- Как синоним конкретной педагогической системы (технология развивающего обучения, «традиционная технология»);

- Как совокупность и последовательность методов и процессов, позволяющих получить продукт с заданными свойствами.

Какое определение Вы бы выбрали для реализации в собственной педагогической деятельности?

7. Опишите несколько примеров использования в Вашем образовательном учреждении ниже приведенные технологии. Для удобства в них приведены ключевые слова, которые Вы можете использовать в своем описании.

Технология КТВ И.П. Иванова (педагогика общей заботы, орлятская педагогика, методика КТД или коммунарская)

Стратегия общей заботы;

Тактика содружества;

Коллективная организаторская деятельность;

Коллективное творческое воспитание.

Пять «само» в деятельности: сами находим цель, сами планируем, сами готовим, сами проводим, сами анализируем.

Технология КТД

предварительная работа или стартовая беседа воспитателя, создание положительной мотивации;

коллективное планирование,

разработка КТД, выбор совета дела;

коллективная подготовка КТД

(уточнение программы, распределение поручений, подготовка оформления, творческих сюрпризов);

проведение КТД. Выделяют следующие схемы форм проведения КТД: бой, защита, эстафета, путешествие, ролевая игра и др.;

коллективный анализ (разговор по кругу);

ближайшее последействие (выработка дальнейших действий, педагогический анализ отношений в коллективе).

Педагогика сотрудничества (Симон Львович Соловейчик, Вл. Мих. Матвеев, И. П. Иванов, В.Ф. Шаталов, И.П. Волков, В.А. Караковский и т.д)

Педагогика сотрудничества – это совместная развивающая деятельность взрослых и детей, скрепленная взаимопониманием, проникновением в духовный мир друг друга, совместным анализом хода и результатов деятельности.

Подход к ребенку: гуманно-личностный, субъект-субъектный;

Преобладающие методы: проблемно-поисковые, творческие, диалогические, игровые;

Характер содержания: обучающий и воспитательный, светский, гуманистический, образовательный, проникающий.

Педагогика сотрудничества предполагает:

Учение без принуждения;

Новый взгляд на личность (ребенок явля-ется субъектом педагогического процесса, каждый ребенок талантлив и т.д.);

Гуманизация и демократизация педагогических отношений;

Формирование положительной Я-концепции личности.

Гуманно-личностная технология Ш.А. Амонашвили

Концептуальные положения:

- Приоритет гуманизма над информационно-технологическим содержанием обучения;
- Воспитание должно опережать обучение знаниям;
- Положения личностного подхода педагогики сотрудничества;
- Игровые методы – основа учебного процесса;
- Принципы педагогической деятельности: любить ребенка, очеловечить среду, в которой он живет, прожить в ребенке своё детство и т.д.

Особенности методики Ш.А. Амонашвили

Вместо количественной оценки – качественная;

Гуманизм воспитания;

Индивидуально-личностный подход;

Мастерство общения (использование приёмов «глаза в глаза», «смех», «гласности», «доброе слово - лекарство», «его величество – «вопрос», «речевое воспитание», «знамена романтики»;

Резервы семейной педагогики.

ЛЕКЦИЯ 4.

Здравствуйте, уважаемый коллега!

Организация и содержание инновационной и экспериментальной деятельности в учреждении является предметом нашего сегодняшнего разговора. И уже по традиции небольшая, но столь поучительная притча.

Когда воруют мысли

Однажды ученик прямо с порога сказал Учителю:

— Учитель, я узнал, что один консультант по продажам в другой стране пишет еженедельную колонку в газете и постоянно использует твои мысли и высказывания!

— Скажи, а он сильно искажает идеи?

— Нет. Мой друг, который живёт в той стране, прочитал мне вслух по телефону всю статью. Ты знаешь, такое впечатление, что текст писал ты сам. Но подписано чужим именем. Как ты собираешься поступить, Учитель?

— А почему ты решил, что я собираюсь как-то поступить?

— Ну, как же, Учитель! Ведь этот человек ворует у тебя мысли. Кроме того, он выглядит в глазах своих читателей гораздо умнее, чем он есть — и это за твой счёт, Учитель!

— Ты хочешь сказать, что из-за этих статей я глупею?! — засмеялся Учитель, и все присутствовавшие ученики тоже засмеялись. Засмеялся и ученик, который затеял этот разговор.

Эта история — ещё одно подтверждение тому, что Учитель не считал важным каким-то образом заявлять права на Путь Торговли или на его исследование, точнее, следование ему. Учитель утверждал, что гораздо важнее этого распространение идей Пути среди тех, кто готов их воспринимать.

Организация и содержание инновационной и экспериментальной деятельности в учреждении

Ключевые понятия

Инновационная деятельность в образовании – форма профессиональной деятельности субъектов образования по переосмыслению целей, средств, результатов образования и процесса их достижения в связи с переходом общества на новую ступень развития, рассчитанную не только и не столько на "человека познающего", сколько на но "человека действующего".

Инновационный процесс в образовании – совокупность последовательных действий, направленных на разработку и освоение инновационных изменений в образовании. Направлен на целенаправленное изменение элементов образовательной системы с целью её качественной трансформации. Имеет в основании осмысление и применение новых идей, теорий, концепций, подходов, принципов организации образования.

Инновационная разработка – оформленная в соответствии с требованиями к принятому жанру (проект, программа, концепция, учебник, учебное пособие, методические рекомендации) инновация. Содержит описание основных инновационных изменений, предлагаемых к внесению в образование на разных уровнях или внесенных и экспериментально апробируемых.

Инновационный образовательный проект – замысел инновационных изменений с обоснованием их целесообразности для обучающихся, образовательного учреждения и его работников, образовательной системы институционального, муниципального, регионального, федерального уровня. Комплекс взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих в течение заданного периода времени создание и распространение нового вида продукции или технологии с целью получения новых образовательных эффектов.

Инновационная программа в образовании (программа деятельности или развития) - комплекс инновационных проектов, сориентированных на обоснование эффективности новых (эффективных) способов достижения образовательным учреждением актуальных для них целей, совокупность мероприятий, предусмотренных общим для всех проектов механизмом достижения образовательным учреждением нового качественного уровня на основе созданной или создаваемой целевым назначением ресурсной базы в установленные сроки.

Инновационная образовательная программа – документ, в соответствии с которым реализуется новое содержание образования.

Инновационный потенциал – совокупность разноуровневых ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности.

Определение инновации. Уровни инноваций.
Классификация инноваций

Образование — функция социальная и поэтому не может не отражать изменения, происходящие в обществе. Можно сказать, что уровень развития системы образования есть следствие или результат определенного уровня развития общества. Преобразования, происходящие в обществе, обусловили необходимость коренного обновления системы

образования, методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса. Внедрение инноваций является основным путем повышения эффективности образования. Поэтому стремление использовать инновации в образовательных учреждениях приобретает массовый характер. Обострилась потребность в новом знании, в осмыслении понятий «новшество», «новое», «инновация», «инновационный процесс», «инновационная деятельность» и др.

Понятие «инновация» имеет латинское происхождение (in — в; novus — новое) и в переводе означает «обновление, новинка, изменение», т. е. ввод чего-то нового, введение новизны. Новшество — явление, несущее в себе сущность, способы, методики, технологии организации и содержания нового. Инновация — это процесс освоения (внедрения) нового.

Инновация – целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом.

Инновации могут иметь:

- методический уровень практической значимости имеют инновации, результаты которых важны для решения общих вопросов методики преподавания, обучения и воспитания;
- общедидактический уровень практической значимости имеют инновации, значение которых распространяется на многие предметы, на всю область дидактики или теорию воспитания.

Классификация инноваций. Цель классификации состоит:

- в изучении качественного многообразия и особенностей различных образовательных нововведений, их структуры, тенденций ее изменения;
- в формировании и накоплении базы данных по образовательным инновациям;
- в принятии решений по рационализации структуры образовательных инноваций и тем самым повышению качества объектов инновационного управления в образовании.

Инновации классифицируются:

- По видам деятельности – педагогические, обеспечивающие педагогический процесс, управленческие;
- По характеру вносимых изменений – радикальные (основанные на принципиально новых идеях и подходах);
- Комбинаторные – новое сочетание известных элементов;
- Модифицирующие – (совершенствующие и дополняющие существующие образцы и формы);
- Революционные – (глубокие и быстрые изменения);
- По масштабу вносимых изменений – локальные (независимые друг от друга изменения отдельных участков или компонентов), модульные (взаимосвязанные группы нескольких локальных педагогических инноваций), системные – (полная реконструкция системы как целого).
- По масштабу использования – единичные и диффузные;
- По источнику возникновения – внешние (за пределами образовательной системы);
- Внутренние (разрабатываются внутри образовательной системы);
- По преемственности – замещающие (новое с заменой прежнего), отменяющие – (новое с отменой прежнего), открывающие – (открытие нового без отмены прежнего);
- По уровню разработки и реализации – федеральные, региональные (в том числе муниципальные), новации образовательного учреждения; По характеру вклада в науку и практику - теоретические и практические.

К характеристике нововведений относятся: новизна, совместимость инновации с традиционным состоянием, простота апробации.

Новизна играет специфическую роль. Существует 3 уровня новизны: адаптация к изменению потребностей, условиям; модификация новизны с целью завоевания большей доли рынка образовательных услуг; полное обновление.

Совместимость инновации с традиционным состоянием – степень соответствия новшества существующей системы ценностей прошлому опыту и потребностям рынка образовательных услуг, которое не отвечает нормам, привычкам и системе ценностей рынка, будет восприниматься с большими трудностями, чем новшества, согласующиеся с нормами, оценками, установками и привычками рынка образовательных услуг.

Инноватика – наука о нововведениях

Наука о нововведениях - инноватика - возникла как отражение обострившейся потребности фирм в деятельности по разработке и внедрению новых услуг, идей. К настоящему времени сложилась целая область знаний - инноватика. Наука о нововведениях - инноватика как новая область знания оформилась в начале XX века. Первоначально предметом изучения инноватики были экономические и социальные закономерности создания и распространения научно-технических новинок. А.И. Пригожиным инноватика определяется как «новая область знаний, необходимых для более эффективных решений, задач интенсификации и ускорения - наука о нововведениях, которая стала формироваться в ответ на требования практики». Но довольно быстро интересы новой отрасли расширились и стали охватывать социальные новшества.

Вопросы научной поддержки инновационной деятельности в образовании стали относить к области педагогической инноватики. Педагогическая инноватика - новая отрасль педагогического знания, это молодая наука, о которой серьёзно заговорили лишь в конце прошлого века, 15-20 лет назад.

Основные понятия педагогической инноватики

Анализ определений понятия «педагогическая инноватика» позволил выделить несколько подходов к его определению:

- педагогическая инноватика - учение о создании педагогических новшеств, их оценке и освоении педагогическим сообществом, использовании и применении на практике (Н.Р. Юсуфбекова);
- педагогическая инноватика - наука, изучающая природу, закономерности возникновения и развития педагогических инноваций, их связи с традициями прошлого и будущего в отношении субъектов образования (А.В. Хуторской) и др.

Анализ этих и других определений показывает, что педагогическая инноватика изучает процессы развития практики образования за счет введения в неё каких-либо компонентов, которых раньше не было, или замены уже существующих на более совершенные!

Чтобы конкретизировать, что именно изучает педагогическая инноватика, рассмотрим определения «объект педагогической инноватики», «предмет педагогической инноватики». Объект педагогической инноватики А.В. Хуторской определяет как процесс возникновения, развития и освоения инноваций в образовании, условия и способы их осуществления; и уточняет, что под инновациями здесь понимаются нововведения - целенаправленные изменения, вносящие в образование новые элементы и вызывающие его переход из одного состояния в другое. Образование рассматривается как социально, культурно и личностно детерминированная образовательная деятельность, в процесс изменения (обновления) которой включен субъект этой деятельности.

Под предметом педагогической инноватики ученые понимают *совокупность* ***педагогических условий, средств и закономерностей***, связанных с разработкой, введением и освоением педагогических новшеств в образовательную реальность. Учитывая человеко ориентированную сущность педагогики, А.В. Хуторской определяет объект и предмет педагогической инноватики не в традиционном ключе «внешних воздействий» на обучаемых, а с позиции условий обновления их образования, происходящего с их участием. Предмет педагогической инноватики, по А.В. Хуторскому,

- система отношений, возникающих в инновационной образовательной деятельности, направленной на становление личности субъектов образования (учащихся, педагогов, администраторов)

В качестве ключевых по инновационной проблематике наряду с понятием «инноватика» выделяются такие понятия, как «нововведение», «инновация», «новшество», «инновационный процесс», «инновационная деятельность».

Новшество

В педагогической инноватике понятие «новшество» имеет разные трактовки. Н.Р. Юсуфбекова определяет педагогическое новшество как такое содержание возможных изменений педагогической действительности, которое ведет (при освоении новшеств педагогическим сообществом и внедрении их) к ранее неизвестному, ранее не встречавшемуся в данном виде в истории образования состоянию, результату, развивающих теорию и практику обучения и воспитания, т. е. новшество - это лишь потенциально возможное изменение.

Новшества в образовании, согласно А.В. Хуторскому, представляют собой творческую проработку новых идей, принципов, технологий, в отдельных случаях доведение их до типовых проектов, содержащих условия их адаптации и применения. Таким образом, новшество - это потенциально возможное изменение. Новшества, обладающие значимым общим признаком, одновременно отличающиеся по этому признаку от других новшеств, образуют группы. Принадлежность новшества к той или иной группе определяет его тип. Одно и то же новшество может одновременно относиться к разным типам. Принадлежность новшества к тому или иному типу - важнейшая его характеристика.

В классификации новшеств, предложенной В.С. Лазаревым, новшества различаются:

- по сектору образования: новшества в дошкольном, общем, профессиональном образовании;
- по предмету изменений (т. е. тому, что преобразуется с помощью новшества: цели, условия, содержание, средства, методы, формы организации воспитательно-образовательного, управленческого и других процессов в образовательном учреждении);
- по степени радикальности, глубине преобразований: модифицирующие (направлено на усовершенствование, частичное изменение того, что уже используется) и радикальные (связаны с использованием принципиально новых идей и технологий, не имеющих ранее аналогов);
- по масштабу преобразований: локальные (предусматривают не большие изменения модифицирующего характера на узком участке), модульные (предусматривают целостное изменение какой-то подсистемы школы), системные (которые предполагают либо перестройку всей педагогической системы школы под какую-то общую идею, концепцию, либо создание нового образовательного учреждения на базе прежнего).

Важными квалификационными характеристиками, по которым различаются новшества, на наш взгляд, являются:

• ресурсоемкость новшества (т. е. объем необходимых для его освоения материальных и человеческих ресурсов);

• уровень разработанности новшества (т. е. степень подготовленности новшества к внедрению).

Процесс восприятия новшеств, по определению Э. Роджерса, - это сложны многостадийный мыслительный процесс принятия решения, который имеет протяженность от первого ознакомления человека с новшеством до его окончательного восприятия. В ходе этого процесса происходит оценка значения и последствий принятия решения. Э. Роджерс делит это процесс на следующие этапы:

1) ознакомление с проблемой;
2) её анализ;
3) анализ имеющихся путей её решения;
4) выбор пути;
5) принятие последствий выбора решения.

Оценку новшествам и заключение об их целесообразности для образования позволяет сделать комплекс параметров оценивания новшеств, предложенный М.М. Поташником и О.Г. Хомерики. Он включает следующие параметры:

- актуальность оцениваемого новшества;
- соответствие новшества общей идее развития конкретной школы;
- результативность нововведения;
- творческая новизна (инновационный потенциал) идеи;
- методическая разработанность идеи;
- возможности потенциальных участников освоения новшеств;
- баланс интересов различных групп учителей по отношению к новшеству;
- возможное сопротивление нововведению;
- время, необходимое для освоения;
- финансовые затраты на освоение новой идеи и его материально-техническое обеспечение;
- организационные условия;
- нормативно-правовая обеспеченность;
- привлекательность идеи;
- соответствие уровню последних достижений педагогической науки и практики.

В.С. Лазаревым совместно с О.Г. Хомерики предложена двухуровневая структура критериев оценки новшеств. Ими выделены четыре основные характеристики новшества:

- актуальность,
- потенциальная полезность,
- реализуемость,
- контролируемость.

Кроме них выделены одиннадцать характеристик второго уровня:

- инновационный потенциал новшества;
- надежность получения ожидаемого полезного эффекта;
- перспективность новшества;
- уровень требований новшества к временным, кадровым, материально-техническим, финансовым ресурсам;
- уровень требований новшества к организационному, программно-методическому, правовому обеспечению.

Процессы обновления образования, создания новшеств, их освоение педагогическим сообществом и использование в образовательной практике являются предметом пристального внимания педагогической инноватики.

Нововведение, инновация

Большинство ученых (Л.С. Подымова, В.А. Сластенин, А.В. Хуторской и др.) понятия «инновация» и «нововведение» считают синонимами.

В словаре практического психолога понятия «инновация», «нововведение» также трактуются как синонимы, в социально-психологическом аспекте они означают создание и внедрение различного вида новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике.

В.А. Сластенин и Л.С. Подымова рассматривают нововведение (инновацию) как комплексный, целенаправленный процесс создания, распространения и использования новшества, целью которого является удовлетворение потребностей и интересов людей новыми средствами, что ведёт к определенным качественным изменениям системы и способствует обеспечению её эффективности, стабильности и жизнедеятельности.

В.М. Полонский представляет нововведение (инновацию) как комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т. д. - новшества для удовлетворения человеческих потребностей.

В связи с неоднозначностью понимания понятий «инновация», «нововведение» авторы Федерального закона «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике в Российской Федерации», регулирующего правовые и экономические отношения между субъектами инновационной деятельности, обеспечивающего условия формирования и реализации государственной инновационной политики, отвечающей потребностям общества, предлагают свою трактовку этим понятиям.

Инновация (нововведение) трактуется как конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке (инновация - продукт), нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности (инновация - процесс).

Инновация (нововведение) - конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке (инновация - продукт), нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности (инновация - процесс).

Анализ этих и других определений показывает, что термин инновация трактуется чаще всего как понятие, тождественное нововведению. Следует подчеркнуть, что единое понимание понятий «инновация» и «нововведение» отсутствует, есть и иные взгляды.

В систематике А.В. Хуторского педагогические нововведения подразделяются на следующие типы и подтипы:

- По отношению к структурным элементам образовательных систем: нововведения в целеполагании, в задачах, в содержании образования и воспитания, в формах, в методах, в приёмах, в технологиях обучения, в средствах обучения и образования, в системе диагностики, в контроле, в оценке результатов и т. д.
- По отношению к личностному становлению субъектов образования: в области развития определённых способностей учеников и педагогов, в сфере развития их знаний, умений, навыков, способов деятельности, компетентностей и др.
- По области педагогического применения: в учебном процессе, в учебном курсе, в образовательной области, на уровне системы обучения, на уровне системы образования, в управлении образованием.
- По типам взаимодействия участников педагогического процесса: в коллективном обучении, в групповом обучении, в тьюторстве, в репетиторстве, в семейном обучении и т. д.
- По функциональным возможностям: нововведения-условия (обеспечивают обновление образовательной среды, социокультурных условий и т. п.) нововведения-продукты (педагогические средства, проекты, технологии и т. п.), управленческие нововведения (новые решения в структуре образовательных систем и управленческих процедурах, обеспечивающих их функционирование).
- По способам осуществления: плановые, систематические, периодические, стихийные, спонтанные, случайные.
- По масштабности распространения: в деятельности одного педагога, методического объединения педагогов, в школе, в группе школ, в регионе, на федеральном уровне, на

международном уровне и т. П.
- По социально-педагогической значимости: в образовательных учреждениях определенного типа, для конкретных профессионально-типологических групп педагогов.
- По объёму новаторских мероприятий: локальные, массовые, глобальные.
- По степени предполагаемых преобразований: корректирующие, модифицирующие, модернизирующие, радикальные, революционные.

В данной типологии одна и та же инновация может одновременно обладать несколькими характеристиками и занимать своё место в различных блоках.

Основным критерием инновации выступает новизна, имеющая равное отношение к оценке как научных педагогических исследований, так и педагогического опыта. Поэтому для педагога, желающего включиться в инновационный процесс, очень важно определить, в чем состоит сущность предлагаемого нового, каков уровень новизны. Для одного это может быть действительно новое, для другого оно таковым не является. В этой связи необходимо подходить к включению педагогов в инновационную деятельность с учетом добровольности, особенностей личностных, индивидуально-психологических характеристик. Выделяют несколько уровней новизны: абсолютная, локально-абсолютная, условная, субъективная, отличающиеся степенью известности и областью применения, относительная.

Инновационный процесс

Понятие «инновационный процесс» считается ключевым понятием в инноватике. В целом под инновационным процессом понимаются комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

А.М. Моисеев, О.М. Моисеева понимают под инновационным процессом процесс осуществления нововведений, в рамках которого выделяются составляющие его взаимосвязанные подпроцессы поиска, разработки, освоения и использования нововведений.

Инновационный процесс - комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

Понятие инновационный процесс в трактовке Н.В. Коноплиной рассматривается как изменения в образовательной системе, которые, во-первых, обладают новизной, во-вторых, имеют потенциал повышения эффективности системы, в-третьих, эффективны (т. е. способны дать результаты, оправдывающие затраты усилий и средств на разработку и внедрение новшества), в-четвертых, согласованы с другими осуществляемыми нововведениями.

Несмотря на некоторое различие в определениях, инновационные процессы рассматривают как процессы переосмысления и критики наработанного опыта, поиска новых целей, способов, результатов деятельности. Анализируя инновационные процессы в образовании, А.В. Хуторской подчеркивает единство трёх составляющих инновационного процесса: создание, освоение и применение новшеств. Именно такой трёхсоставный инновационный процесс и является чаще всего объектом изучения в педагогической инноватике, в отличие, например, от дидактики, где объектом научного исследования выступает процесс обучения, а также отмечает, что инновационные процессы рассматриваются в трех основных аспектах: социально-экономичес-ком, психолого-педагогическом и организационно-управленческом. От этих аспектов зависит общий климат и условия, в которых инновационные процессы происходят. Имеющиеся условия могут способствовать, либо препятствовать инновационному процессу.

В педагогической литературе выделяются два типа инновационных процессов в области образования. Первый тип - инновации, происходящие в значительной мере стихийно, без точной привязки к самой порождающей потребности либо без полноты осознания всей системы условий, средств и путей осуществления инновационного процесса. Инновации этого рода не всегда связаны с полнотой научного обоснования,

чаще они происходят на эмпирической основе, под воздействием ситуативных требований. К инновациям этого типа можно отнести деятельность учителей-новаторов, воспитателей, родителей и т. д. Второй тип нововведений - инновации в системе образования, являющиеся продуктом осознанной, целенаправленной, научно культивируемой междисциплинарной деятельности. Развитие любого образовательного учреждения осуществляется через освоение новшеств, через инновационный процесс. Чтобы инновационный процесс был сознательно управляемым, важно понимать, что он представляет собой сложную динамическую структуру.

№	Структуры	Совокупность компонентов, входящих в структуры
1.	Деятельностная структура инновационного процесса	Мотивы - цель - задачи - содержание - формы - методы - результаты
2.	Субъектная структура инновационного процесса	Субъекты развития школы: директор, его заместители, учителя, ученые, учащиеся, родители, спонсоры, методисты, преподаватели вузов, консультанты, эксперты, работники органов образования, аттестационная служба и др.
3.	Уровневая структура инновационного процесса	Инновационная деятельность субъектов на международном, федеральном, региональном, муниципальном (районном, городском) и школьном уровнях
4.	Содержательная структура инновационного процесса	Рождение, разработка и освоение новшеств в обучении, воспитательной работе, организации учебно-воспитательного процесса, в управлении школой и т.д.
5.	Управленческая структура	Планирование - организация - руководство - контроль
6.	Структура жизненного цикла	Возникновение (старт) - быстрый рост (в борьбе с оппонентами, рутинерами, консерваторами, скептиками) - зрелость - освоение - диффузия (проникновение, распространение) - насыщение (освоенность многими людьми, проникновение во все звенья, участки, части учебно-воспитательного и управленческого процессов) - рутинизация (имеется в виду достаточно длительное использование новшества, в результате чего для многих людей оно становится обычным явлением, нормой) - кризис (имеется в виду исчерпанность возможностей применить его в новых областях) - финиш (нововведение перестает быть таковым или заменяется другим, более эффективным или же поглощается более общей эффективной системой)
7.	Структура генезиса инноваций	Возникновение - разработка идеи - проектирование - изготовление (освоение в практической работе) - ис-

Особенностью инновационного процесса является его циклический характер, выражающийся в структуре этапов, через которые проходит каждое нововведение.

Этапы инновационного процесса

В.С. Сластенин и Л.С. Подымова, обобщая имеющиеся в научной литературе данные, выделяют в структуре инновационного процесса шесть стадий (этапов):

• Этап - рождения новой идеи и возникновения концепции новшества; условно его называют этапом открытия, которое является результатом, как правило, фундаментальных и прикладных научных исследований (или мгновенного «озарения:».

• Этап - изобретения, т. е. создания новшества, воплощенного в какой-либо объект, материальный или духовный продукт - образец.

• Этап - нововведения, на котором находит практическое применение полученное новшество, его доработка; завершается этот этап получением устойчивого эффекта от новшества.

После этого начинается самостоятельное существование новшества. В фазе использования новшества выделяются следующие три этапа:

• этап - распространения новшества, заключающийся в его широком внедрении, диффузии (распространения) новшества в новые сферы;

• этап - господства новшества в конкретной области, когда собственно новшество перестает быть таковым, теряя свою новизну. Завершается этот этап появлением эффективной альтернативы или замены данного новшества более эффективным;

• этап - сокращения масштабов применения новшества, связанный с заменой его новым продуктом.

Не каждый инновационный процесс включает все рассмотренные этапы в их строгой последовательности и неразрывности. Указанные этапы могут иметь различную продолжительность. Рассматривая стадии жизненного цикла новшеств, В.С. Лазарев предлагает обобщенную модель инновационного процесса. Анализ данной модели показывает единство трёх составляющих инновационного процесса в образовательной деятельности: создание, освоение и распространение новшеств. Анализ данной модели показывает, что инновационный процесс начинается с анализа образовательной деятельности, позволяющего увидеть реальную картину дел, вникнуть в суть происходящего в образовательном учреждении и выявить противоречия и потребности в изменениях.

На следующем этапе осуществляется педагогическое проектирование, создается проект как способ решения существующих проблем. Педагогическое проектирование служит для более качественной подготовки вводимой в образовательный процесс инновации.

Стадия экспериментального апробирования включает запланированное вмешательство исследователя в исследуемое явление, возможность многократного воспроизведения исследуемого явления в варьируемых условиях. «Эксперимент служит проверке гипотезы, уточнению отдельных выводов теории (эмпирически проверяемых следствий), установлению и уточнению фактов».

Распространение и освоение новшеств являются следующими стадиями инновационного процесса, что обеспечивает переход от режима инноваций к режиму функционирования.

Инновационная деятельность

Одним из важных понятий педагогической инноватики является понятие «инновационная деятельность». Инновационная деятельность - это особый вид деятельности, очень важно понимать специфические особенности ее мотивов, целей, задач и др.

«Инновационная деятельность» - это деятельность, направленная на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования. Комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования, а также сам процесс *(А.В. Хуторской).*

Это деятельность по созданию и использованию интеллектуального продукта, доведению новых оригинальных идей до реализации их в виде готового товара на рынке (в т. ч. организация экспертиз, внедрение и тиражирование изобретений, ноу-хау, научно-технических разработок, научных произведений, открытий, промышленных образцов, товарных знаков, проведение научно-исследовательских, проектных, опытно-конструкторских, маркетинговых исследований с целью создания образцов новой техники и технологий; патентно-лицензионная деятельность)

Большой юридический словарь определяет инновационную деятельность как процесс, направленный на воплощение результатов научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности.

Инновационная педагогическая деятельность - это деятельность образовательного учреждения (педагога), направленная на разработку или освоение образцов новой образовательной или управленческой практики, формирование культуры инноваций, а также на внедрение в практику результатов экспериментальной работы.

Инновационная деятельность - целенаправленная деятельность, ориентированная на достижения более высоких результатов, получения нового продукта профессиональной деятельности.

Инновационная педагогическая деятельность - это деятельность образовательного учреждения (педагога), направленная на разработку или освоение образцов новой образовательной или управленческой практики, формирование культуры инноваций, а также на внедрение в практику результатов экспериментальной работы. Под экспериментальной деятельностью деятельность образовательных учреждений (педагога), направленную на создание инновационных продуктов и инновационных технологий, их апробирование и подготовку к широкому распространению полученных результатов или же отказ от этих новшеств.

Целенаправленная деятельность педагогов по экспериментальному апробированию новшеств позволяет аргументировано и доказательно показать результат введения новшеств. Результаты аналитических исследований, экспертная оценка новшеств служат основанием для их освоения и распространения. Структурные компоненты инновационной деятельности педагога - мотивационный, креативный, технологический и рефлексивный. Данная модель, выстроенная учеными на основе общих закономерностей, отражает специфические моменты инновационной деятельности.

К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т. п.

Инновационную деятельность учителя В.А. Сластенин, Л.С. Подымова определяют как личностную категорию, как созидательный процесс и результат творческой деятельности. Кроме того, они указывают, что инновационная деятельность образует трехуровневую структуру, где основанием служит рефлексия - осмысление личностью собственной поисково-творческой деятельности; креативно-преобразовательная деятельность и сотворчество. Уровни сформированности инновационной деятельности учителя, как и всякой другой деятельности человека, могут быть развиты в разной степени. В инновационной деятельности педагога выделяют четыре уровня: адаптивный, репродуктивный, эвристический, креативный.

Адаптивный уровень инновационной деятельности педагога характеризуется неустойчивым отношением к инновациям. Отношение к новому индифферентное, система знаний и готовность к их использованию в необходимых педагогических ситуациях отсутствует. Технологическая готовность связана с использованием своего опыта. Профессионально-педагогическая деятельность педагога строится по заранее отработанной схеме, алгоритму, творческая активность практически не проявляется, по-

вышение квалификации осуществляется по необходимости через различные курсы. Новшество осваивается только под давлением социальной среды, как правило, на этом уровне происходит отказ от использования новаций в собственной практике.

Репродуктивный уровень отличается более устойчивым отношением к педагогическим новшествам, проявляется стремлением к установлению контактов с педагогами-новаторами, отмечается более высокий индекс удовлетворенностью педагогической деятельностью. Творческая активность по-прежнему проявляется в рамках воспроизводящей деятельности, но с элементами поиска новых решений в стандартных условиях. Формируется положительная направленность потребностей, интересов к изучению альтернативных подходов к обучению и воспитанию детей; мышление характеризуется копированием готовых методических разработок с небольшими изменениями в использовании приемов работы. Педагогами осознается необходимость самосовершенствования.

Эвристический уровень проявления инновационной деятельности характеризуется в общем виде большей целенаправленностью, устойчивостью, осознанностью путей и способов введения новшеств. Заметные изменения происходят в структуре технологического компонента, свидетельствующие о становлении личности педагога как субъекта альтернативной концепции, технологии или содержания образования. Имея достаточно надежную Технологию, учитель продолжает искать и открывать новые способы педагогических решений. В структуре педагогического мышления важное место занимает рефлексия, эмпатия, обеспечивающие успешность внедрения инноваций, уменьшение риска и отторжения новшества педагогическим сообществом. Педагоги этого уровня всегда открыты новому, извлекают Новую информацию из общения с другими группами.

Креативный уровень отличается высокой степенью результативности инновационной деятельности, обладает высокой чувствительностью к проблемам, творческой активностью. Положительная эмоциональная направленность деятельности стимулирует переход к устойчиво преобразующей, активно-созидательной и само созидательной работе. Технологическая готовность учителей приобретает целостный, методологический характер, особое место в ее структуре приобретают аналитико-рефлексивные умения.

В инновационной деятельности педагогов важное место занимают импровизация, педагогическая интуиция, творческое воображение, обеспечивающие создание оригинальных авторских подходов к воспитанию детей. В структуре личности гармонично сочетаются научные и педагогические интересы и потребности; высокий уровень педагогической рефлексии и творческой самостоятельности создает условия для эффективной самореализации вне возможностей учителя. Педагоги целенаправленно относятся к поиску недостающей информации. Нередко они выступают инициаторами создания авторских школ, проведения семинаров, конференций по инновационной педагогике. Они охотно делятся педагогическим опытом, хорошо владеют умениями организации коллективной дискуссии, разрешения конфликтных ситуаций.

Инновационная педагогическая деятельность выполняет много функций, позволяет аккумулировать энергию педагогов, психологов, управленцев для решения актуальных проблем совершенствования системы образования за счет инноваций. К основньм функциям инновационной деятельности А.В. Хуторской относит «изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т. п. ... это деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом и есть инновационная деятельность».

Инновационная активность педагогов обычно направлена на совершенствование собственной педагогической деятельности и деятельности всего образовательного

учреждения в целом. В.С. Лазарев отмечает, что в инновационной деятельности учителями решаются задачи четырех основных типов:

- освоения (внедрения) новшеств;
- собственной разработки новшеств;
- проведения педагогических экспериментов;
- передачи собственного опыта и разработок.

А если учитель входит в состав рабочей группы, реализующей внедренческий проект или проводящей эксперимент, то он решает в ней частные задачи в зависимости от распределения обязанностей в группе и формы организации ее работы. Кроме того, он считает, что в процессе решения общих задач инновационной деятельности учителями решаются различные частные задачи:

- анализ и выявление проблем собственной деятельности;
- анализ и выявление проблем деятельности групп, в которые входит учитель (например, классных команд) и педагогического коллектива школы в целом;
- поиск и оценка новшеств;
- разработка инновационных предложений;
- проектирование новой модели собственной деятельности;
- участие в проектировании будущей педагогической системы школы;
- участие в разработке или самостоятельная разработка внедренческих проектов:
- участие в разработке или самостоятельная разработка программ экспериментов;
- анализ и оценка результатов реализации внедренческих проектов и экспериментов;
- выполнение внедренческих проектов и программ экспериментов и.т.д.

Конкретный инновационный процесс необязательно должен включать все эти этапы в их строгой последовательности и неразрывности. Этапы могут иметь различную продолжительность.

Инновационные процессы выражают не только внутреннюю, предметную логику новшества, но и логику его взаимодействия с окружающей средой. С этой точки зрения новшества характеризуются динамическим соотношением параметров, выражающих как его воздействие на окружающую среду, так и обратное влияние среды на само нововведение. Динамика этих характеристик во времени и образует жизненный цикл нововведений. Полный **жизненный цикл инновационного процесса** включает пять стадий:

Возникновение (старт) – быстрый рост (в борьбе с оппонентами, рутинерами, консерваторами, скептиками) – зрелость – освоение – диффузия (проникновение, распространение), - насыщение (освоенность многими людьми, проникновение во все звенья, участки, части учебно – воспитательного и управленческого процесса) – рутинизация (достаточно длительное использование новшества, в результате чего для многих людей оно становится обычным явлением, нормой) - кризис (исчерпанность возможностей применить его в новых областях) – финиш - (нововведение перестает быть таковым или заменяется другим, более эффективным или поглощается более общей системой).

Таким образом, нововведение есть динамическая система, характеризующаяся как внутренней логикой (инновационный процесс), так и закономерным развитием во времени ее взаимодействия с окружающей средой (жизненный цикл). Структура инновационного процесса меняется по мере перехода новшества от одной стадии к другой. Формирование инновационной направленности предполагает использование определенных критериев, позволяющих судить об эффективности того или иного нововведения. Принимая во внимание имеющийся опыт исследований по педагогике, можно определить следующую совокупность критериев педагогических новшеств: новизна, оптимальность, высокая результативность, возможность творческого применения инновации в массовом опыте.

Критерии педагогических новшеств	
Новизна	Один из основных критериев оценки педагогических исследований, основной результат творческого процесса, свойство и самостоятельная ценность любого нововведения. Отвечает на вопрос: «В чем состоит сущность предлагаемого нового, каков уровень новизны?» Выделяют несколько уровней новизны: абсолютная, локально-абсолютная, условная, субъективная, отличающиеся степенью известности и областью применения, относительная.
Оптимальность	Затрата сил и средств учителей и учащихся для достижения результатов. Введение в образовательный процесс педагогической инновации и достижение высоких результатов при наименьших физических, умственных и временных затратах свидетельствует о ее
Результатив ность	Определенная устойчивость положительных результатов в деятельности учителей. Технологичность в измерении, наблюдаемость и фиксируемость результатов, однозначность в понимании и изложении делают этот критерий необходимым в оценке значимости новых приемов, способов обучения и воспитания
Возможность творческого применения	Если ценная педагогическая идея или технология остаются в рамках узкого, ограниченного применения, обусловленного особенностями и сложностью технического обеспечения или спецификой деятельности учителя, то вряд ли можно говорить о педагогическом новшестве.

Знание критериев оценки педагогических инноваций и умение их использовать создают основу для педагогического творчества учителя, освоения профессионально-педагогической культуры — от простого репродуцирования, введения в собственную педагогическую деятельность уже известных педагогическому сообществу знаний, технологий, концепций на индивидуально-логическом уровне до их эвристической, креативной разработки и внедрения.

Причинами нереализованное педагогических инноваций могут быть следующие:

- инновация, как правило, не проходит необходимой профессиональной экспертизы и апробации;
- внедрение нового предварительно не подготовлено ни в организационном, ни в техническом, ни в личностном, ни в психологическом отношении.

Инновационные процессы в учреждении дополнительного образования

Учреждение дополнительного образования проходит три этапа обновления:

Этапы обновления учреждения образования		
1-й этап становление	2-й этап функционирование	3-й этап развитие
Создание нового учреждения и нового коллектива	Учебно-воспитательный процесс организован на основе традиционных стабильных программ, педагогических	Прежнее содержание образования, педагогические технологии обучения и воспитания приходят в противоречие с новыми целями, условиями школы, потребностями личности ученика и общества

Результатами инновационных процессов являются те реальные изменения, которые происходят под воздействием инноваций в различных участках и подсистемах учреждения. Так, образовательные нововведения могут повлечь за собой изменения:

- общей направленности воспитательно-образовательного процесса;
- количества и качества образовательных траекторий и маршрутов;
- номенклатуры образовательных услуг, оказываемых учреждением дополнительного образования;
- содержания образования;
- технологий образования;
- характера взаимодействия, общения и отношений педагогов и обучающихся;
- организации отдельных образовательных процессов и связей между ними;
- динамики нагрузок, темпа, ритма процесса обучения и воспитания и.т.д.

Нововведения приводят к следующим результатам:

- рост зрелости и сплоченности коллектива;
- рост профессиональной компетентности педагогов и воспитателей:
- обогащение материальной базы образовательного учреждения;
- расширение финансовых возможностей учреждения.

Инновации, новшества и нововведения учреждения дополнительного образования в цикле своего становления и развития проходят определенные жизненные стадии:

- зарождение идеи;
- целеполагание;
- разработка идеи нового;
- реализация нового;
- распространение;
- отмирание.

Жизненные стадии инноваций тесно связаны со стадиями развития коллектива, осваивающего новое.

В условиях инновационного режима идет активный процесс личностного самоопределения как обучающихся, так и педагогов учреждения дополнительного образования. Это отражается на характере взаимоотношений людей. Коллектив, вступающий в инновационный процесс, проходит, как правило, несколько стадий своего развития, связанных с отношением большинства к переходу учреждения образования в режим внедрения инноваций.

Коллектив учреждения дополнительного образования в инновационном процессе проходит несколько стадий, которые показаны в следующей таблице:

Стадии развития педагогического коллектива в
инновационном процессе

1 стадия	Робость
2 стадия	Декларация
3 стадия	Стабилизация
4 стадия	Сотрудничество
5 стадия	Зрелый коллектив

Последние две стадии — стадии высокого осознания коллективом инновационного процесса. Они характеризуются прохождением каждой личностью всех этапов рефлексии. Развитие коллектива от стадии робости к стадии зрелого коллектива зависит от скорости смены инновационных циклов.

Инновационная направленность педагогической деятельности предполагает включение учителей в процесс создания, освоения и использования педагогических новшеств в практике обучения и воспитания, создания в учреждении дополнительного

образования определенной инновационной среды. Необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования обусловлена рядом потребностей.

Потребности в инновационной деятельности педагогов дополнительного образования

Потребность 1. Происходящие социально-экономические преобразования обусловили необходимость коренного обновления системы образования, методологии и технологии организации воспитательно-образовательного процесса в учебных заведениях разных типов. Инновационная направленность деятельности педагогов и воспитателей, включающая в себя создание, освоение и использование педагогических новшеств, выступает средством обновления образовательной политики.

Потребность 2. Усиление гуманизации и гуманитаризации образования, непрерывное изменение объёма и содержания требуют постоянного поиска новых организационных форм, технологий обучения. В данной ситуации существенно возрастают роль и авторитет педагогического знания в коллективе.

Потребность 3. Изменение характера отношения педагогов дополнительного образования к самому факту освоения и применения педагогических новшеств. Если раньше инновационная деятельность сводилась в основном к использованию рекомендованных сверху новшеств, то сейчас она приобретает все более избирательный, исследовательский характер. На первый план сегодня выходит анализ и оценка вводимых педагогами инноваций, создание условий для их успешной разработки и применения.

Потребность 4. Вхождение учреждений дополнительного образования в рыночные отношения, создание новых типов учреждений, в том числе и негосударственных, создают реальную ситуацию их конкуренции. Возрастает необходимость повышения конкурентоспособности учреждений образования.

В структуре личности педагога-новатора гармонично сочетаются научные и педагогические интересы и потребности; высокий уровень педагогической рефлексии и творческой самостоятельности создает условия для эффективной самореализации всех возможностей учителя. Инновационная направленность деятельности преподавателей включает процесс внедрения в практическую педагогическую деятельность результатов психолого-педагогических исследований.

Педагоги, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме. Практика показывает, что позитивные результаты меняют отношение людей к новшеству. Кроме того, установка на нововведение зависит от индивидуальных особенностей личности: типа нервной деятельности, степени рефлексии, тревожности, креативности, компетентности, самооценки и др.

Только в том случае, когда педагог осознал свою миссию, начинается процесс самоопределения, самовыражения, самореализации, изменяется его стереотип, происходит саморазвитие.

Педагогический эксперимент

В педагогике творческий поиск, опытная работа предполагают эксперимент, т.е. поисковую деятельность, создание нового педагогического опыта. Эксперимент - научно обоснованный опыт, исследовательская работа в учреждении образования по той или другой проблеме. Цель всякого эксперимента – создание нового, поэтому любая экспериментальная работа предполагает творчество. Именно эксперимент является средством разработки и освоения новшеств, лежащих в основе путей обновления, развития учреждения.

Для того, чтобы в ходе эксперимента быстрее получить качественный результат (т.е. разработать новшество), снизить риск до минимума, эксперимент должен быть

тщательно продуман, в деталях разработан и грамотно организован. Объект исследования – это то педагогическое пространство, та область, в рамках которой содержится то, что будет изучаться (педагогический, ученический коллективы, система воспитательной работы учреждения, воспитательно-образовательный процесс, и. т. д.). Предмет исследования – это конкретная часть объекта или процесс в нем происходящий. Предмет всегда изучается в рамках какого- то объекта. Предмет в большей степени совпадает с темой эксперимента.

Формулировка целей и задач - задачи это, как правило, конкретизированные или более частные цели. Цель развертывается в комплекс взаимосвязанных задач. Гипотеза эксперимента - это развернутое предложение, где максимально подробно изложены модель, будущая методика, технология, механизм того нововведения, за счет которого ожидается получить высокую результативность учебно – воспитательного процесса. Гипотез может быть несколько. В ходе эксперимента гипотеза может уточняться, дополняться, развиваться, отвергаться. Без гипотезы нет и не может быть никакого эксперимента, никакого рождения новшества вообще.

Разработка и выбор конкретных методик и методов исследования. Методы опытно – экспериментальной работы условно делятся на две группы: эмпирические и теоретические. Эмпирические (основанные на опыте) методы включают: изучение литературы по теме эксперимента, нормативных, инструктивно – методических документов, педагогическое наблюдение, опросы, тестирование, изучение и обобщение опыта.Теоретические методы включают: историко – генетический метод, моделирование, сравнение, обобщение, классификацию, систематизацию, изучение и обобщение опыта.

Этапы педагогического эксперимента

Этапы и определение этапов необходимо для лучшей организации эксперимента и для определения промежуточных (на каждом этапе) показателей выполнения задач, гипотезы эксперимента.

Диагностический этап – анализ затруднений педагога, анализ учебно – воспитательного процесса, выявление и формулировка противоречий, нуждающихся в изменениях с помощью новых методик, технологий, структур. Другими словами, выявление проблемы и обоснование ее актуальности.

Прогностический этап – постановка цели, раскрытие задач эксперимента, прогнозирование ожидаемых положительных результатов, а также возможных потерь. Иначе говоря, разработка развернутой программы эксперимента или программы развития своего опыта, освоения чужого или научной разработки.

Организационный этап. Включает создание всех необходимых условий для обеспечения разработки и освоения инноваций:

• Материальных (подбор, ремонт, приобретение и изготовление необходимого оборудования, мебели, средств обучения, и.т.д.)

• Кадровых (подбор, расстановка и специальная работа по обучению, развитию и выращиванию кадров для инновационной школы;)

• Научно – методических (разработка, приобретение текстов новых программ, технологий, методик, тестов, анкет, дидактических материалов).

• Финансовых (освоение нового практически всегда требует средств для создания материальной базы нововведений, стимулирования кадров, оплаты командировок, экспертизы программ, приобретения программ и разработок, оплаты научного консультирования).

• Мотивационных (специальная работа по стимулированию творческой деятельности педагогов, их интереса к инновационной работе, создание благоприятного для этой работы морально – психологического климата)

• Организационных (создание в случае необходимости новых органов, структур, введение новых субъектов управления, четкое распределение функциональных

обязанностей между всеми участниками инновационного процесса, поиск, выбор и приглашение научного руководителя или консультанта).

Практический этап – фиксация исходного состояния объекта экспериментирования (констатирующие срезы), реализация заложенной в гипотезе новой технологии (программы, методики, системы мер), отслеживание процесса. результатов, корректировка испытываемой технологии, контрольные срезы.

Обобщающий этап – обработка данных, соотнесение результатов эксперимента или освоения опыта, научных разработок с поставленными целями, анализ всех результатов, корректировка гипотезы или заимствованного опыта в соответствии с результатами, оформление и описание хода и результатов освоения разработанного новшества.

Разработка и освоение любых инноваций любыми из методов достаточно полно охватываются всеми элементами программы эксперимента. Этапами его подготовки и проведения.

Памятка «Методика проведения эксперимента»

Для успешного проведения педагогического эксперимента важно:

- выработать в себе внутреннюю установку на постепенное освоение ступенек профессионального мастерства педагога – экспериментатора на «своеобразный рост» в области эксперимента («сегодня я могу одно, завтра буду осваивать и делать в области эксперимента – другое…)
- стремиться к осознанности (рефлексия) собственных действий. (отвечая на вопросы типа: «что я делаю как экспериментатор, как я это осуществляю, для чего и какой результат получаю…)
- последовательно осваивать методологию эксперимента, читая и обсуждая теоретические положения на которых строится педагогический эксперимент
- делать попытки ежедневного фрагментарного описания результата в рабочий дневник экспериментатора (что-то удивило сегодня на занятии, что-то обрадовало, появилась неожиданная проблема, вопрос, сомнения).

Вопросы и задания по теме:

1. Составьте перечень, не менее, чем из трех проблем, требующие инновационного поиска в вашем учреждении дополнительного образования?

2. Определите темы возможных экспериментов или инновационной деятельности, направленной на решение данных проблем.

3. Разработайте поэтапный план проведения эксперимента в вашем образовательном учреждении по выбранным проблемам.

В случае, затруднения в самостоятельном вычленении проблем, воспользуйтесь ниже приведенным списком

Проблемы дополнительного образования, требующие инновационного поиска

- *Внедрение новых организационных форм образовательных учреждений (автономных, некоммерческих);*
- *Внедрение новых финансово-экономических механизмов (НСОТ, нормативного подушевого финансирования, разработка требований к материально-технической базе и т.д);*
- *Интеграция дополнительного и других сфер образования;*
- *Реализация идей профильного обучения;*
- *Обновление содержания дополнительного образования детей (усиление направленностей военно-патриотической, спортивно-технической, научно-технической, направлений – экологического и экономического);*

- *Развитие и педагогически оправданное использование в образовательном процессе ИКТ и дистанционных форм работы с детьми;*
- *Развитие дополнительного образования на селе;*
- *Реализация творческого потенциала одаренных детей;*
- *Реорганизация деятельности методических служб ОУ ДОД;*
- *Реорганизация существующих направлений детского и юношеского творчества с учетом современного уровня развития соответствующих областей науки и культуры;*
- *Модернизация системы подготовки педагогических кадров дополнительного образования детей.*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Анисимов, В. В. Общие основы педагогики: учеб для вузов [Текст] / В. В. Анисимов, О. Г. Грохольская, Н. Д. Никандро. – М. : Просвещение, 2006. – 574 с. - ISBN 5-09-014670-5

Ивочкина, Т. Н. Организационно – методические подходы к инновационной деятельности педагога [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. Н. Ивочкина. – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2009.-
(Инновационная деятельность в образовании).- ISBN 978 – 5-7291- 0469-7.

Поташник, М. М. Эксперимент в школе: организация и управление [Текст] / Под ред. М. М. Поташника. - М. : Педагогическое общество России, 1991. – 192 с. ISBN 5-9313475-292-3

Урмина, И. А. Инновационная деятельность в ДОУ: программ.-метод. обеспечение: пособие для рук. и адм. работников [Текст] / И. А. Урмина, Т. А. Данилова. – М. : Линка-Пресс, 2009. – 320 с. – ISBN 978-5-8252-0070-5.

Хомерики, О. Г. Развитие школы как инновационного процесса: методическое пособие для руководителей образовательных учреждений [Текст] / О. Г. Хомерики, М. М. Поташник, А. В. Лоренсов. – М. : Новая школа, 1994. – 64 с. ISBN 5-7301-0039-6

ЛЕКЦИЯ 5.

И снова здравствуйте, уважаемый коллега!

В системе дополнительного образования одной из инновационных тем экспериментальной деятельности является мониторинг. И сегодня мы поговорим об этом. Но в начале несколько притч мудрых.

Чужие идеи

Восточная притча

У философа была одна пара обуви. Однажды он попросил сапожника срочно её починить.

— Но мастерская уже закрывается, — ответил тот, — поэтому я не смогу починить обувь в вашем присутствии. Почему бы вам ни зайти за ней завтра?

— Дело в том, что у меня есть только одна пара обуви, и я просто не могу без неё идти.

— Не страшно! Я дам вам на один день поношенную обувь.

— Что? Носить чьи-то туфли? Да за кого вы меня принимаете?

— Почему вы возражаете против ношения чужой обуви? Вы ведь совсем не против носить в голове чужие мысли и идеи?

Дом моей мечты

Притча про Насреддина

У Муллы Насреддина был красивый дом, но вскоре он ему наскучил, как наскучивает любому его дом. Красив он или нет — уже не имело значения; живя каждый день в одном и том же доме, он заскучал. Дом тот был красив, с большим садом,

несколько акров зелёного луга, плавательный бассейн… Но ему стало скучно, поэтому он вызвал агента по торговле недвижимостью и заявил тому:

— Я хочу продать его. Я сыт по горло, этот дом стал для меня адом.

На следующий день в утренних газетах появилось объявление. Агент расписал всё очень красиво. Мулла Насреддин перечитывал его снова и снова, и, в конце концов, так в него поверил, что позвонил этому агенту:

— Всё отменяется, я передумал его продавать. Ваше объявление убедило меня, я теперь понял, что всю свою жизнь я искал именно такой дом, искал этот самый дом.

Организация мониторинга работы по дополнительным образовательным программам, реализуемым педагогами учреждения

Дополнительное образование детей в настоящее время является неотъемлемой частью образовательного пространства региона. Система, включающая многопрофильные учреждения – дворцы, дома и центры творчества, а так же однопрофильные учреждения – станции юных туристов, техников и экологов выполняет очень важные функции, ставящие ее, наряду со школами, в разряд востребованных обществом образовательных учреждений. Помимо того, что данный вид образования ориентирован на личностные интересы, потребности и способности ребенка, обеспечивает возможность самоопределения и самореализации, создает «ситуацию успеха» для каждого обучающегося и способствует их творческому развитию, воспитательно-образовательный процесс в образовательных учреждениях дополнительного образования (ОУ ДОД) имеет практическую направленность и реализует принцип единства обучения, воспитания и развития.

В связи с реализацией данных функций дополнительное образование детей не ограничено жесткими рамками образовательных стандартов и типовых программ, но такая свобода накладывает на педагогов дополнительного образования, работающих в ОУ ДОД, еще большую ответственность по созданию собственной модифицированной, экспериментальной или авторской дополнительной образовательной программы. Дополнительная образовательная программа создается педагогом, фиксирует цель и результаты предлагаемой детям образовательной деятельности. И, если она создается индивидуально каждым педагогом дополнительного образования, это не означает, что результаты воспитания, обучения и развития детей не могут быть четко зафиксированы. Более того, на современном этапе развития и модернизации образования и, в частности дополнительного образования детей, возникает задача разрешения проблемы качества и отражения динамики результатов обучения детей по дополнительным образовательным программам.

Решение проблемы качества образования зависит от того, насколько своевременно и адекватно будут реагировать образовательные учреждения на изменения внешней среды, на потребности общества, социальный заказ, насколько эффективные и педагогически оправданные методы и технологии будут избраны, насколько объективной и систематической будет экспертиза деятельности образовательного учреждения. Современная система оценки качества образования – это еще один шаг на пути к вхождению России в общеевропейское и общемировое образовательное пространство.

Формированию современной системы оценки качества образования в условиях ОУ ДОД способствует мониторинг. Мониторинг – это система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементов, ориентированная на информационное обеспечение управления, которое позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Появление понятия «мониторинг» связано со становлением и развитием информационного общества, которое нуждалось в объективных и субъективных сведениях о стоянии тех или иных объектов и структур. XX век характеризовался небывалым ростом промышленности, катастрофическими изменениями, которые совершил человек с окружающей его средой обитания. Именно поэтому

инструментальные исследования, обработка и систематизация данных стали применяться в экологии, в рамках которой первоначально и развился мониторинг как система.

В разных видах человеческой деятельности издавна применяется наблюдение, как особый способ познания, основанный на относительно длительном, целенаправленном и планомерном восприятии предметов и явлений окружающей действительности. Блестящие образцы организации наблюдений за природной средой были даны еще в первом веке нашей эры. Тридцать семь томов "Естественной истории" Гая Секунда Плиния (старшего) содержат сведения по астрономии, физике, географии, зоологии, ботанике, сельскому хозяйству, медицине, истории. Они стали наиболее полной энциклопедией вплоть до эпохи средневековья. Много позднее, в XX веке, в науке возник термин мониторинг для обозначения повторных целенаправленных наблюдений за одним или несколькими элементами окружающей среды в пространстве и времени.

Однако потребность общества в объективной информации способствовала расширению сферы мониторинга. Это понятие стали использовать в педагогике. Педагогика рассматривает мониторинг с двух позиций:

- как систему сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе;
- как средство получения информации в процессе проведения научного исследования или организации управленческого контроля, которое позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Использование мониторинга в дидактике, теории воспитания методов математического анализа позволило дать количественную оценку качества образования. Благодаря этому появилась возможность определить рейтинг образовательных учреждений, обозначить направления, нуждающиеся в особом внимании педагогов. Вместе с тем проявились и значительные трудности. Образовательная система оказалась слишком сложной, многоаспектной, чтобы можно было сразу создать такую систему, которая позволила бы объективно судить о состоянии дел.

На разных уровнях образования предпринимаются попытки создания системы педагогического мониторинга, исследуются разные аспекты педагогического труда. Об огромном интересе к этой проблеме свидетельствуют многочисленные монографии и статьи. Анализ педагогических изданий позволяет сделать однозначный вывод об актуальности рассматриваемой проблемы. Отсутствие определенности по некоторым вопросам, многообразие существующих точек зрения позволяет исследователю действовать в режиме поиска, инноваций.

Таким образом, о повышении качества образования можно говорить только иногда, когда результаты мониторинга станут основой для инновационной деятельности всех участников (субъектов) образовательного процесса. А без этого невозможно выдержать конкуренции на рынке образовательных услуг, особенно в условиях демографического спада.

Субъекты и объекты педагогического мониторинга

Субъектами мониторинга выступают все участники образовательного процесса. Степень их участия различна, но все они (обучающиеся, родители и общественность) получают информацию, анализируют ее. Например, социум получает сведения об образовательном учреждении. На основании этой информации формируется общественное мнение. Обучающийся имеет представление о результатах своей деятельности, на основании которых выстраивает индивидуальную траекторию деятельности.

В свою очередь каждый субъект образования выступает в качестве объекта для структур более сложного или иного уровня.

Объектами мониторинга в ОУ ДОД являются воспитательно-образовательный процесс и его результаты, личностные характеристики всех участников образовательного процесса, их потребности и отношение к образовательному учреждению.

На уровне образовательной программы объектами мониторинга и управления качеством могут быть:

- процесс освоения программы, предмета;
- процесс обновления, совершенствования, содержания, методик, технологий обучения, средств контроля усвоения учебного материала;
- качество образовательного процесса и т.д.

Разработка и апробация системы педагогического мониторинга: от теоретической модели к реально действующему механизму

Система – множество связанных друг с другом элементов, представляющих собой определенное целостное образование, единство (Толковый словарь). Создание теоретической модели системы педагогического мониторинга – первый шаг на пути управления качеством образования.

Существующие системы мониторинга можно сгруппировать по следующим основаниям:

I группа – мониторинг уровня ЗУН обучающихся («цель – результат»);

II группа – мониторинг, связанный с непосредственным накоплением и структуризацией информации;

III группа – системы мониторинга, построенные с использованием модели «вход – выход»;

IV группа – системы мониторинга на уровне образовательного учреждения. С их помощью предпринимаются попытки ответить на вопросы об эффективности той или иной технологии обучения, выделить факторы, влияющие на качество обучения, найти примеры связи квалификации педагога и результатов преподавания.

Содержание мониторинга по группам:

I группа

Оценивается результативность воспитательно-образовательного процесса. Инструментарий: тестовые задания, вопросы собеседования, анкеты и т.д).

II группа

Подлежит оценке накопление и структуризация информации о педагогах, материально-технической оснащенности учебного процесса:

- педагогические кадры, их квалификация;
- общие показатели, материально-техническая база;
- комплексно-методическое обеспечение учебного процесса;
- результативность воспитательно-образовательного процесса;
- инновационная и методическая деятельность;
- мониторинг качества функционирования образовательного учреждения (расписание и т.п.)

III группа. Модель «вход-выход»

- психолого-педагогические характеристики обучающихся, уровень обученности и обучаемости;
- изучение развития у учащихся ключевых компетенций (карта наблюдения и оценки);
- модель выпускника ОУ ДОД;
- поступление в высшие и средние профессиональные учебные заведения,
- работодатель и проблема трудоустройства.

IV группа

На уровне образовательного учреждения

- анализ занятия;

- рейтинговая оценка деятельности педагогов дополнительного образования, руководителя методического объединения;

- положение о лучшем учителе, руководителе методического объединения, классном руководителе и т.д. (результаты деятельности и система поощрения);

- изучение потребностей всех участников образовательного процесса.

Мониторинг является одним из важнейших средств, благодаря которому изменяется само информационное пространство, так как повышается оперативность, объективность и доступность информации. Поэтому цель мониторинга – оперативно и своевременно выявлять все изменения, происходящие в сфере образования. Полученные объективные данные являются основанием для принятия управленческих решений.

При организации системы педагогического мониторинга могут возникать как объективные, так и субъективные трудности, препятствия. Например, при создании системы необходимо учитывать: качество используемых методик, подготовленность специалистов, возможность совершенствования их профессиональных умений. Об этих факторах нельзя забывать, более того, необходимо минимизировать негативные воздействия, учесть возможные проблемы.

Мониторинг как педагогическая технология позволяет не только систематизировать информацию, но и может стать действительным механизмом материального поощрения педагогов, работающих эффективно в режиме развития. Высокие показатели педагогической деятельности могут также служить основанием для повышения квалификации работника.

Виды мониторинга

Виды мониторинга социальных систем определяют по их целям.

Информационный предполагает структуризацию, накопление, распространение информации и не предусматривает специально организованного обследования на этапе сбора информации.

Базовый выявляет новые проблемы и опасности до того, как они будут осознаны в сфере управления.

Проблемный позволяет исследовать закономерности процессов, степени опасностей, типологию проблем, известных и насущных в плане управления. Этот вид мониторинга может быть разбит на две составляющих в зависимости от задач:

проблемный функционирования представляет собой базовый мониторинг локального характера, посвященный одной задаче или проблеме; его применение не ограничено временными рамками;

проблемный развития завершается после решения задачи, хотя количество параллельно существующих проблем может быть достаточно большим; его основная особенность - динамичность, когда вопросы качества, инструментария и всей его системы должны решаться в узких временных рамках.

Управленческий имеет целью отслеживание и оценку эффективности, последствий и вторичных эффектов принятых решений. Для системы образования этот вид мониторинга может быть расширен путем исследования эффекта влияния, когда задачей становится построение систем оценок для определения динамики, качества влияния внешних или внутренних факторов.

Различия между мониторингом и исследованием

Мониторинг обладает рядом признаков научного исследования, однако имеет и существенные отличия. Если предположить, что причина любого научного исследования - осознание недостаточности имеющихся знаний для удовлетворительного описания какого-либо явления, то первопричина мониторинга - неудовлетворённость качеством (в широком понимании этого слова) информации, как правило, в сфере управления. Исследования могут быть теоретическими и эмпирическими - мониторинг ближе всего к эмпирическим, которые имеют три этапа:

подготовительный (определяются программа и инструментарий);

полевой (сбора информации);

систематизации, обобщения, интерпретации информации.

Однако эмпирическое исследование предпринимается для подтверждения или опровержения теоретических представлений, гипотез, чего нельзя сказать о мониторинге, который имеет также существенные отличия и от эксперимента. Осуществляя мониторинг, исследователь стремится как можно более точно и надёжно описать объект; его технология не предполагает вмешательство в естественное течение событий, пока их динамика не станет угрожающей. Но даже и в этом случае воздействие направлено не на изучение эффекта, вызванного вмешательством, а на устранение опасности. Так, с одной стороны, проявляется движение современной науки к дескриптивности, а с другой - стремление ученых поддержать новые требования систем управления к качеству, объёму и срокам подачи информации. Обладая признаками эмпирического исследования, мониторинг имеет следующие существенные отличия:

причина возникновения - отсутствие качественной информации;

его результаты ценны в ограниченный период времени: чем выше динамика развития системы, тем меньше период ценности данных;

научное исследование предполагает минимизацию количества показателей - для мониторинга важен более широкий выбор;

мониторинг близок к наблюдению - он не предполагает на этапе проведения вмешательства в функционирование системы;

мониторинг не имеет целью подтверждение или опровержение гипотез, хотя в результате могут быть получены данные, имеющие научную ценность.

Принципы организации мониторинга

Первый - объективность информации; сам процесс должен опираться на объективные данные, получаемые в ходе информационного обмена между учебными заведениями и органами управления образованием области. Запрашиваемые данные должны быть максимально формализованы и легко проверены. Информация, предоставляемая учебным заведениям, также должна быть конкретной и полезной для руководства ОУ.

Второй - сравнимость данных. Это требование обусловлено тем, что отслеживание результатов функционирования системы предполагает не только констатацию ее состояния, но и изучение изменений, которые в ней происходят. Возможность сравнения появляется только тогда, когда изучается один и тот же объект, на основе одинаковых эмпирических показателей.

Третий - адекватность; он предполагает изучение системы с учетом изменяющихся внешних условий (на соответствие им). Реализация этого принципа предполагает оценку влияния различных внешних факторов на работу учебного заведения. Такая оценка может быть осуществлена только на основе специально проведенных исследований.

Четвертый - прогностичность; имеется в виду получение данных, позволяющих прогнозировать будущее системы, возможные изменения в путях достижения поставленных целей. Этот принцип предполагает оценку возможных тенденций.

Можно добавить пятый принцип - целевого назначения, который предполагает получение необходимой и достаточной информации, исходя из обозначенной цели осуществляемой деятельности.

Факторы и условия проведения мониторинга

При проведении измерений в социальных системах, в том числе образовательных, результаты часто оказываются смещенными, искаженными, неверно или неточно отражающими реальное состояние дел. Ниже приведен перечень факторов, знание которых необходимо при организации мониторинга и анализе его результатов (по Г.П. Щедровицкому):

1. Качество инструментария. Общеметодологическими требованиями к инструменту остаются валидность, надежность, удобство использования, соответствие целям обследования, корректность статистических процедур, стандартизированность, апробированность и др.

2. Профессионализм и подготовленность специалистов .

3. Изменение экспертов в процессе измерения. Данный фактор относится к контролируемым при определенных условиях. Причина этих изменений - научение, появление опыта, согласование позиций, когда мнение одного более авторитетного эксперта начинает смещать оценки других.

4. Искажение результатов в процессе проведения обследования, подробно описан Кэмпбеллом.

5. Цикличность.

6. Отбор испытуемых. Варианты отбора и формирование экспериментальных групп - несомненно, один из центральных факторов, контроль за которым позволяет не только выровнять оценки, но и решить проблему распространения результатов обследования на более широкую аудиторию.

7. Значимость индикатора и его смещение. В том случае, если существует индикатор, значимый для испытуемых (и он им известен), указанный индикатор испытывает неосознанное или осознаваемое воздействие со стороны испытуемых и начинает смещаться.

8. Различные мотивации участников в естественных условиях. Часто оказывается, что одни и те же действия, реализуемые в ситуациях управления, осуществляются с неодинаковыми целями.

9. Эффект повторного измерения. Если какое-либо задание уже выполнялось, это скажется при его повторении. Вопрос том, при каких условиях мы можем считать такие влияния достаточно малыми с точки зрения их воздействия на конечный результат измерения.

10. Изменения группы под влиянием отношений окружающих, вызванных экспериментальным воздействием. Попадая в те или иные экспериментальные условия, люди начинают оценивать свое положение относительно тех, кто в такие условия не попал. Если эти оценки активно поддерживаются окружением и референтными окружающими, то у представителей этой группы начинает вырабатываться иная система оценивания.

11. Групповая фальсификация результатов. Методологии классического эксперимента знает ситуацию, когда респонденты договариваются, какие оценки будут давать. Эта достаточно редкая ситуация возникает, когда нет непосредственного личного взаимодействия между "объектом" измерения и тем, кто его проводит.

12. Изменение группы в процессе проведения эксперимента. Они могут быть естественными и спровоцированными.

13. Естественное развитие. В процессе эксперимента происходит естественное развитие как всей группы, так и ее отдельных членов. Этот фактор наиболее важен для работы с образовательными системами, где динамика развития очень велика. Причем чем меньше дети, тем динамика их развития больше.

14. Разные события для разных групп. Экспериментальные или сравнительные группы, отобранные для измерения, проживают собственную жизнь, наполненную событиями, определяющими процесс групповой динамики, и протекающую вне временной и территориальной зон эксперимента. Существует опасность, что различные воздействия в межэксперментальный период вызовут различные смещения оценок.

15. Различия в скорости протекания внутригрупповых процессов. Экспериментальное или управленческое воздействия на ту или иную группу могут дать одинаковый эффект. В одних группах он может проявиться быстро, и, соответственно, его можно зафиксировать. Другие группы преодолевают достаточно длительный период

адаптации, прежде чем появится эффект, на который рассчитывали инициаторы воздействия. Существует реальная опасность зафиксировать отсутствие эффекта, хотя он еще просто не проявился.

16. Условия, вызывающие реакцию на эксперимент. Реальные изменения, наблюдаемые в условиях и вне эксперимента, могут оказаться неэквивалентными.

17. Интерференция воздействий возникает, когда один и тот же испытуемый подвергается различным воздействиям, разнесенным по времени.

18. Синергизм. В случае совместного проявления некоторых воздействий, одно из которых может носить естественный, а другое экспериментальный (отслеживаемый) характер, эффект может значительно превзойти предполагаемые и вероятные эффекты каждого из них. При этом существует опасность восприятия эксперимента как неудавшегося, поиск ошибок или третьего воздействия.

19. Компенсаторность. Один эффект может компенсировать другой: два или несколько воздействий, проявляясь одновременно, могут скомпенсировать эффект, который вызывается иными событиями. Примером - повышение субъективных оценок уровня удовлетворенности заработной платой при наличии дополнительных возможностей для творчества.

Технология организации мониторинга образовательных результатов в ОУ ДОД

В связи с решением этой задачи нами предлагается программа мониторинга результатов обучения детей по дополнительным образовательным программам и вариант инструментария, которые могут быть трансформированы каждым педагогом применительно к своей программе. Мониторинг понимается нами как систематический сбор данных и отслеживание качества усвоения знаний в воспитательно-образовательном процессе ОУ ДОД. Цель мониторинга - отслеживание динамики изменений освоения программы и получения предметного результата (знания, умения и навыки по конкретному виду деятельности). Личностный результат (развитие определенных свойств личности, позволяющих детям успешно адаптироваться в социуме и решать образовательные и жизненные задачи), на который дополнительное образование детей ориентировано в большей степени, в данной статье не рассматривается.

Первый этап мониторинга – организационный, который предполагает решение следующих задач:

разработка инструментария, с помощью которого можно осуществлять мониторинг;

разработка критериев и показателей освоения образовательной программы.

Инструментарием является следующая таблица (см. таблицу № 1) и диагностические материалы.

Таблица № 1

Оценка результатов обучения по дополнительной образовательной программе

№ п/п	Список детей	Оценка освоения наиболее важных знаний и умений по программе					
		*	**	***	****	*****	
1	Иванова Татьяна	Мин	Сред	Сред			
2	Петров Евгений	Макс	Макс	Сред			
3							

Знаки *, **, *** показывают наиболее важные или базовые, повторяющиеся из темы в тему знания, умения и навыки, освоение которых планируется в дополнительной образовательной программе. Колонки получают наименование в зависимости от этих знаний и умений.

Второй этап мониторинга – диагностический. Данный этап включает в себя установление результатов обучения ребенка по дополнительной образовательной программе в детском объединении. Ориентируясь на знания, умения и навыки, обозначенные в колонках таблицы, педагоги проводят наблюдение, анкетирование, тестирование, собеседование, контрольный опрос или выполнение заданий, а так же анализ исследовательской деятельности детей с помощью диагностических материалов, подобранных и модифицированных педагогом и методистами ОУ ДОД. Результаты заносятся в ведомость.

Оценку результатов обучения по дополнительной образовательной программе целесообразнее проводить по трем уровням:

Минимальный уровень – дети усваивают материал после длительной тренировочной работы, выполняют лишь простейшие задания на основе образца, затрудняются выделить существенное, нуждаются в постоянной помощи и контроле педагога.

Средний уровень – дети, овладев знаниями и способами действия, переносят их в новые ситуации; выделяют основное и существенное не сразу, а после упражнений; хорошо ориентируются в способах выполнения заданий.

Максимальный уровень – ребенок освоил практически весь объем знаний и овладел всеми умениями и навыками, предусмотренными программой за конкретный период; легко переносит знания в новые ситуации, выполняет задания творчески, не затрудняется в способах добывания новых знаний.

Методика мониторинга результатов обучения по дополнительной образовательной программе заключается в том, что для диагностики знаний, умений, навыков и для заполнения таблицы № 1 педагогам необходимо самостоятельно или вместе с методистом (заведующим отделом) разработать тесты, карточки, анкеты и другие виды заданий, позволяющих соотнести знания и умения обучающихся с определенным уровнем (максимальный, средний и минимальный).

Для максимального уровня педагогом составляются задания по типу:

Выполни плетение …… способом;

Предложи способы изготовления модели судна, авиамодели;

Что получится, если изменить ……

Или задания по типу: исследуй …….., создай …….., сконструируй …….., придумай …….

Для среднего уровня педагогом составляются задания по типу:

Установи сходство и различие …….

Установи причину …….

Охарактеризуй ……..

Сделай вывод ……

Объясни взаимосвязь …….....

Для минимального уровня педагогом составляются задания по типу:

Что вы узнали о ……

Расскажи своими словами ……...

опиши ……

Обучающие могут сами выбрать тесты, карточки и задания того уровня, с которыми они справятся. Если дети не отличаются активностью, то педагог предлагает им диагностический материал. Если с заданиями определенного уровня ребенок не справляется, то ему даются задания более низкого уровня.

Рекомендуем проводить диагностику уровня освоения детьми знаний и умений по образовательной программе в первый год обучения по программе в январе и мае, в последующие годы, если программа рассчитана на 2 или больше года обучения - в начале, середине и конце учебного года (сентябрь, январь и май).

В таблице № 2 приведем пример вычленения наиболее важных, базовых знаний, умений и навыков по дополнительной образовательной программе «Фитодизайн и флористика».

Таблица № 2

Таблица освоения наиболее важных знаний и умений по дополнительной образовательной программе «Фитодизайн и флористика»

№ п.п.	Список детей	Знания и умения					
		Способы построения композиций	Способы размещения цветочных композиций	Основные термины флористики	Применение теоретических знаний для составления композиций	Составление простых цветочных композиций	Работа с дополнительной литературой, наглядными пособиями, дидактическим материалом
1	Иванова Т	Мин	Сред	Сред	Макс	Макс	Макс
	и т.д.						

В таблице № 2 показано, как зафиксировать предметный результат, то есть знания, умения и навыки детей по конкретному виду деятельности. Методисты ОУ ДОД помогут педагогам разработать такие таблицы, включая следующие показатели:

- ✓ теоретические знания по основным разделам учебно-тематического плана программы;
- ✓ владение специальной терминологией;
- ✓ практические умения и навыки, предусмотренные программой по основным разделам учебно-тематического плана программы;
- ✓ владение специальным оборудованием и оснащением;
- ✓ развитие творческих навыков (качество выполнения креативных заданий).

Из общеучебных умений и навыков в такие таблицы для всех видов деятельности включаются показатели:

- ➢ умение организовать свое рабочее место;
- ➢ навыки соблюдения в процессе деятельности правил безопасности;
- ➢ умение аккуратно выполнять работу.

Это ***учебно-организационные общеучебные умения и навыки***. Из общеучебных умений и навыков в образовательные программы и, следовательно, в таблицы, могут быть включены учебно-интеллек-туальные умения и учебно-коммуникативные. ***Учебно-интеллек-туальные*** характерны для программ секций научных обществ учащихся. Они могут включать: умение подбирать и анализировать специальную литературу; умение пользоваться компьютерными источниками информации; умение осуществлять учебно-исследовательскую работу.

Учебно-коммуникативные умения могут быть представлены:

- умением слушать и слышать педагога;
- умением выступать перед аудиторией;
- умением вести полемику, участвовать в дискуссии.

На примере объединения по фитодизайну и флористике покажем, как составляются диагностические материалы для отдельного обучающегося.

Таблица № 3

Диагностическая таблица по дополнительной образовательной программе «Фитодизайн и флористика»

Тема образовательной программы	Степень усвоения теоретического материала	Степень выполнения практических заданий	Предметные достижения	Освоение общеучебных умений и навыков
Составление композиции Составление букета Составление букетов в разных стилях Проект декорирования помещения и т.д.	Миним. Средн. Средн. Миним.	Средн. Макс. Макс. Средн.	Макс. Макс. Макс. Средн.	Средн. Средн. Средн. Средн.

Следующие таблицы заполняются педагогом, реализующим образовательную программу или педагогом совместно с методистом учреждения. Начинать необходимо с заполнения индивидуальной карточки учета результатов обучения по дополнительной образовательной программе на каждого обучающегося. В первый год осуществления мониторинга в учреждении целесообразно выбрать контрольные группы обучающихся у каждого педагога и в них проводить диагностику и заполнение индивидуальных карточек. Затем данные действия за несколько лет распространяются на каждого ребенка у каждого педагога. Полученные данные из таблицы № 3 заносятся в индивидуальную карточку, представленную в таблице №4.

Таблица № 4

Индивидуальная карточка учета результатов обучения по дополнительной образовательной программе

_____

(наименование программы)

Ф.И. ребенка _____

Показатели	Первый год обучения		Второй год обучения			Третий год обучения		
	январь	май	сентябрь	январь	май	сентябрь	январь	май
Теоретическая подготовка ребенка	Средн.	Средн	Средн	Макс	Макс	Макс	Макс	Макс
Практическая подготовка	Миним.	Средн	Средн	Средн	Средн	Макс	Макс	Макс
Предметные достижения	Миним.	Средн	Средн.	Средн	Средн	Средн	Макс	Макс
Общеучебные умения и навыки	Средн.	Средн.	Средн.	Макс	Макс	Макс	Макс	Макс

Третий этап мониторинга - **аналитический**. Сущностью этапа является системный анализ результатов мониторинга, что позволит устранить причины обнаруженных недостатков и обновить деятельность как педагогов дополнительного образования, так и методической службы учреждения. Предлагаем один из вариантов обработки представленных выше таблиц и анкет. Сутью мониторинга считается установление динамики усвоения знаний и умений по дополнительной образовательной программе, поэтому результаты воспитательно-образовательного процесса в детском объединении можно представить в следующей таблице.

Таблица № 5

Обобщение результатов мониторинга по дополнительной образовательной программе в детском объединении

Группы данного объединения	Количество детей				%-ое усвоение образовательной программы
	Участвующих в тестировании	Выполнивших все задания	Выполнивших более 50 % заданий	Выполнивших менее 50 % заданий	
1 года обучения					
2 года обучения					
3-го года					
и т.д.					
Всего					

Четвертый этап мониторинга – **корректировочный**, заключается в разработке мероприятий и стратегии, способствующей преодолению обнаруженных недостатков и, в целом, обновлению образовательной системы ОУ ДОД.

Если мониторинг выявил, что в каких-либо объединениях невысок уровень теоретической подготовки ребенка, педагогам предлагается:

- подготовить и провести заседание методического объединения по теме, позволяющей педагогу обновить содержание дополнительного образования по своей программе и совершенствовать педагогические приемы, направленные на развитие у детей кругозора, умений самостоятельно добывать дополнительную информацию, работать с книгой и электронными источниками знаний;
- педагогу проводить индивидуальную исследовательскую работу, тема которой направлена на коррекцию недостатков работы и формулируется совместно с методистами;
- переработать программу и совершенствовать содержание, заложенное в ней;
- пройти обучение на курсах повышения квалификации с программой не менее 106 часов.

Если мониторинг показал отставание детей в практической подготовке, то педагогу рекомендуется:

- обратить внимание на совершенствование методики преподавания в рамках данной образовательной программы;
- побывать на узко профильных курсах по направлению дополнительного образования, реализуемому в программе (например, для педагогов технического творчества это курсы объемом 72 часа по авиамоделированию);
- выяснить причины отставания детей, наблюдая за деятельностью ребенка, в беседе, игровых ситуациях и т.д;
- переработать программу таким образом, чтобы предусмотреть активизацию познавательной деятельности детей и интенсивное овладение практическими навыками;
- разработать этапы овладения детьми специальным оборудованием и оснащением, необходимым для освоения программы;
- активнее внедрять современные достижения педагогического опыта в собственную практику и т.д.

Если в процессе мониторинга выявлено, что у детей отстают общеучебные умения и навыки, то рекомендуем педагогам в данном объединении осуществить следующее:

- организовать овладение детьми учебно-интеллектуальными, учебно-коммуникативными и учебно-организационными умениями и навыками;
- привлечь к анализу своей педагогической деятельности психолога;
- пересмотреть соответствующие разделы программы, усилив их работой над развитием у обучающихся следующих умений: пользоваться компьютерными источниками информации, осуществлять учебно-исследовательскую работу, слушать и слышать педагога, аккуратно выполнять работу и т.д.

Если в ходе мониторинга обнаружено отставание в предметных достижениях, то необходимо стимулировать творческую активность детей. Можно предусмотреть комплекс мероприятий, направленных на реализацию данной цели:

- развивать творческие навыки детей;
- устраивать смотры-конкурсы детских работ внутри объединения и ОУ ДОД;
- принимать участие в детских конкурсах, выставках, фестивалях и других соревнованиях на уровне района, города, области и т.д;
- пропагандировать достижения детей этого творческого объединения предыдущих лет обучения;
- строить занятия с использованием дидактического материала, который основан на детских работах;
- осуществлять рефлексию образовательных результатов детей в объединении;
- использовать достижения науки и техники для стимулирования творческой активности детей.

Таким образом, мониторинг в детском объединении дополнительного образования, позволяет отследить динамику образовательных результатов обучающихся, внести коррективы в деятельность педагога и способствовать творческому развитию детей.

Вопросы и задания по теме:

1. Какие виды и группы мониторинга используются в вашем образовательном учреждении, кратко раскройте его содержание?

2. Представьте модель системы мониторинга Вашего образовательного учреждения в виде схемы.

3. Приведите несколько примеров и видов мониторинга, по которым работают педагоги вашего образовательного учреждения.

4. В каких случаях педагогическое наблюдение является мониторингом, а в каких - исследованием?

5. Опишите технологию мониторинга, используемого в Вашем учреждении.

Тест для самоконтроля

Выберите один наиболее полный и верный ответ из предложенных вариантов

1. **Мониторинг результатов работы по дополнительной образовательной программе – это:**

а) систематический сбор данных и отслеживание качества усвоения умений;

б) систематический сбор данных и отслеживание качества предметных достижений обучающихся ОУ ДОД;

в) систематический сбор данных и отслеживание качества усвоения знаний;

г) систематический сбор данных и отслеживание качества предметных и личностных достижений обучающихся ОУ ДОД.

Правильный вариант – г.

2. **Показатели мониторинга образовательных результатов по дополнительной образовательной программе связаны с:**

а) усвоением обучающимися базовых знаний, умений и навыков по программе;
б) с приобретением соответствующего опыта деятельности;
в) с достижением высоких мест на конкурсах, фестивалях, конференциях;
г) со всем вышеперечисленным.
Правильный вариант – г.

3. **Инструментарием мониторинга результатов работы по дополнительной образовательной программе является:**
а) технологические карты, памятки, инструктивные карты;
б) дополнительная образовательная программа;
в) тесты, задания, анкеты
г) тесты, задания, анкеты, разработанные в соответствии с уровнями – минимальным, средним и максимальным.
Правильный вариант – г.
4. **Мониторинг результатов работы по дополнительной образовательной программе в рамках требований Министерства образования и науки РФ (от 11 декабря 2006 г. № 06-1844) является:**
а) формой определения результативности работы по дополнительной образовательной программе;
б) способом определения результативности работы по дополнительной образовательной программе;
в) инструментарием определения результативности работы по дополнительной образовательной программе;
г) всем выше перечисленным.
Правильный вариант – б.
5. **Мониторинг результатов работы по дополнительной образовательной программе представляет процесс, включающий следующие этапы:**
а) организационный, диагностический, аналитический;
б) организационный, аналитический;
в) организационный, диагностический, аналитический, корректировочный;
г) диагностический, аналитический, корректировочный;
Правильный вариант – в.
6. **Для того, чтобы организовать повышение квалификации педагогических кадров оптимальным образом методистам необходимо уделить пристальное внимание к проведению следующих этапов мониторинга:**
а) организационный, диагностический;
б) аналитический, корректировочный;
в) диагностический, аналитический;
г) диагностический, корректировочный.
Правильный вариант – г.
7. **Если процент освоения дополнительных образовательных программ в отделе ОУ ДОД будет ниже 50%, то методической службе следует:**
а) провести анализ содержания дополнительных образовательных программ;
б) отправить педагогов на курсы повышения квалификации;
в) провести семинары, способствующие повышению профессионального мастерства педагогов;
г) выполнить все вышеперечисленное.
Правильный вариант – г.
8. **Портфолио обучающихся в ОУ ДОД может быть:**
а) инструментарием мониторинга;
б) диагностической процедурой;
в) элементом мониторинга;
г) формой мониторинга.

Правильный вариант – в.

9. **Портфолио обучающихся в ОУ ДОД выполняет функцию:**

а) аутентичных средств оценивания результатов работы;

б) средством предъявления результатов детского творчества;

в) средством мотивации саморазвития;

г) все вышеперечисленное.

Правильный вариант – г.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Беспалько, В.М. Мониторинг качества обучения – средство управления образованием [Текст]. – М., 1996.

Вовна, В.И., Короченцев В.В. и др. Мониторинг качества обучения как важнейший инструмент управления образованием [Текст] // Инновации в образовании, 2005, № 5.

Горб, В.Г. Педагогический мониторинг образовательного процесса как фактор повышения его уровня и результатов [Текст] // Стандарты и мониторинг, 2000, № 5.

Горб, В.Г. Педагогический мониторинг развития учебных групп в вузе [Текст] // Стандарты и мониторинг, 2000, № 5.

Гутник, И.Ю. Организация педагогической диагностики в профильном обучении [Текст]. – СПб., 2005.

Кайнова, Э.Б. Критерии качества образования: основные характеристики и способы измерения [Текст]. – М., 2005.

Лизинский, В.М. Критерии оценки и стимулирование педагогической деятельности учителей как один из ресурсов управления образовательным процессом [Текст] // Завуч, 2005, № 5.

Литвиненко, Э.В. Квалиметрический подход к определению качества управления образовательным учреждением [Текст] // Педагогика, 2004, № 10.

Лобашев, В.Д., Лобашев И.В. Педагогическая квалиметрия результатов обучения [Текст] // Стандарты и мониторинг, 2005, № 1.

Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании [Текст]. – СПб., 1998.

Майоров, А.Н. Теория и практика создания тестов для системы образования [Текст]. – М., 2001.

Мокшеев, В.А. Организация системы мониторинга в образовании [Текст] // Школьные технологии, 2005, № 1.

Панасюк В.П. Школа и качество: выбор будущего [Текст]. – СПб., 2003.

Петрухин, В. В. Проблема организации и апробации системы педагогического мониторинга в образовательном учреждении // Интернет-журнал "Эйдос". - 2007. - 15 января. http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-7.htm. - В надзаг: Центр дистанционного образования "Эйдос", e-mail: list@eidos.ru. Поташник М.М. Управление качеством образования в школе [Текст]. – М., 1996.Русских, Г.А. Технология мониторинга уровня обученности [Текст] // Дополнительное образование, 2005, № 8.

Севрук, А.И. Структура информационного обеспечения управления качеством образования [Текст] // Школьные технологии, 2004, № 6.

Севрук А.И., Юнина Е.А. Мониторинг качества преподавания в школе [Текст]. – М., 2005.

Субетто, А.И. Качество образования в России: состояние, тенденции, перспективы [Текст]. – М., 2001.

Третьяков, П.И. Школа: управление по результатам [Текст]. – М., 2001.

Трубина, И.И. Мониторинг качества образования: проблемы и подходы [Текст] // Информатика и образование, 2005, № 5.

ЛЕКЦИЯ 6.

И вновь здравствуйте, уважаемый коллега!

Наша лекция сегодня посвящена обобщению педагогического опыта, его изучению и распространению. На наш взгляд данная тема интересна тем, что она в

первую очередь показывает связь с работой педагогов, способствует выявлению самых ярких моментов их педагогической деятельности, которой всегда сопутствует успех.

Передовой педагогический опыт, являясь традиционным понятием педагогической науки, пережил различные этапы становления, включающие как взлет интереса, так и разочарование педагогов. Сегодня опыт педагогов дополнительного образования, в связи с переходом на новые Федеральные государственные стандарты широко востребован, поэтому и методическая работа по его обобщению весьма актуальна.

Обобщение педагогического опыта

В начале XXI века лучший опыт, инновационные образовательные практики, доказавшие свою успешность, приобретают новые смыслы. Роль выявления, поддержки и распространения опыта целых педагогических коллективов определена на государственном уровне и заключается в создании условий, необходимых для достижения качественно нового уровня образования.

Для характеристики профессиональных качеств носителей передового опыта употребляются понятия: «профессиональное мастерство», «новаторство», «исследовательский подход». Эти понятия расположены так, что каждое последующее характеризует более высокий уровень проявления педагогического творчества педагогов.

Педагог-мастер характеризуется свободным владением профессиональной технологией, творческим подходом к делу и достигает высоких результатов в обучении и воспитании. Педагог-новатор отличается качествами мастера и вместе с тем вносит в работу новые формы, методы, средства, повышающие эффективность воспитательно-образовательного процесса. Педагог-исследователь характеризуется не только мастерством и новаторским подходом к делу, но и элементами целенаправленной научно-исследовательской деятельности, созданием новых систем построения воспитательно-образовательного процесса.

Анализировать и обобщать свой опыт необходимо каждому педагогу, чтобы завтра работать лучше, чем сегодня, чтобы повседневный труд педагога не становился для него тяжелой обузой. А приобретал творческий характер, служил источником радости и вдохновения.

Творчески работающий педагог постоянно анализирует свой труд и оценивает его результаты. Обнаружив, что результат не соответствует намеченной цели, он ищет причины расхождения, и в своей дальнейшей деятельности пробует по-другому решить поставленные задачи, ищет, изобретает новые подходы, приемы, дидактические средства, использует на практике их эффективность. Так возникает новаторский передовой опыт.

Такой путь возникновения передового опыта называется спонтанным. Но этот способ не гарантирует, что творческий поиск каждого будет направлен на решение наиболее актуальных задач. Этот недостаток преодолевается путем организации, коллективного творческого поиска. При коллективной работе по созданию передового педагогического опыта накопление его приобретает целеустремленный, планомерный, организованный характер. Но не следует противопоставлять друг другу спонтанный и организованный способы создания передового опыта, а надо искать гармоничное сочетание достоинств каждого.

Определение передового педагогического опыта

В педагогическом словаре под редакцией Г.М.Коджаспирова педагогический опыт определяется как «активное освоение и реализация педагогом в практике законов и принципов педагогики с учётом конкретных условий, особенностей детей, детского коллектива и собственной личности. Передовой опыт характеризуется тем, что педагог

получает лучшие результаты за счёт усовершенствования имеющихся средств, оптимальной организации педагогического процесса».

В широком смысле под передовым педагогическим опытом понимается ***мастерство педагога, обеспечивающее высокое качество знаний, высокий уровень воспитанности и развития обучающихся.***

В более узком смысле этого понятия к нему относят только такую практику, которая содержит в себе элементы творческого поиска, новизны, оригинальности, т. е. то, что называется новаторством.

Теория и практика выявления, изучения, описания, обобщения, распространения передового педагогического опыта исследована в работах многих российских ученых – Ю.К. Бабанского, В.И. Загвязинского, М.Н. Скаткина, Ф.Ш. Терегулова и других.

При определении понятия «передовой педагогический опыт» мы придерживаемся трактовки В.И. Загвязинского: это ***«отвечающий современным запросам, открывающий возможности постоянного совершенствования, нередко оригинальный по содержанию, логике, методам, и приемам образец педагогической деятельности, приносящий лучшие результаты»***.

Выделим здесь признаки данного понятия: актуальность («отвечающий современным запросам»), результативность («приносящий лучшие результаты»), новизна, возможность развития. Разнообразные исследования, посвященные критериям передового педагогического опыта, дополняют этот ряд следующими необходимыми признаками: соответствие социальному заказу, оптимальность, воспроизводимость, научная обоснованность. В то же время, анализируя каждый из предлагаемых критериев, Г.Х. Валеев указывает на субъективность большинства из них, считая главным критерием передового опыта высокую результативность.

Под изучением опыта понимают изучение передового опыта творчески работающих педагогических коллективов и отдельных педагогов, которые достигли высокого качества в воспитании подрастающих поколений.

Передовой педагогический опыт - это:

• высокое мастерство педагога, т.е. такая практика, которая дает высокий устойчивый педагогический результат;

• практика, которая содержит в себе элементы творческого поиска, новизны, оригинальности, то, что иначе называется новаторством.

Признаки передового педагогического опыта:

- соответствие тенденциям общественного развития, социальному заказу;
- устойчивые положительные результаты педагогической деятельности (показатели этого: возросшая наблюдательность обучающихся; умение анализировать и синтезировать, абстрагировать и обобщать, а в области практических действий - умение провести детальный анализ объекта подлежащего изготовлению);
- оптимальное расходование сил и средств, педагогов и обучающихся для достижения устойчивого положительного результата обучения, воспитания и развития;
- наличие элементов новизны.

Цель и задачи обобщения педагогического опыта

Обобщение педагогического опыта проводят, как правило, с разными целями, например:

- повышение качества образования и воспитания обучающихся;
- для установления высокого уровня квалификации и профессионализма преподавателя в ходе аттестации;
- для установления личного вклада сотрудника в достижение целей, стоящих перед образовательным учреждением;
- для повышения профессионального мастерства коллег через показ основных приемов работы в опыте педагога;

- для демонстрации успешности и значения другим педагогам и организациям и т.д.

Предполагаемый результат – повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, внедрение инновационных технологий в воспитательно-образовательный процесс.

Задачи педагогического опыта:

- ✓ создавать условия для оптимального развития познавательных и творческих способностей обучающихся;
- ✓ инициировать новые виды учебной деятельности обучающихся средствами информационных коммуникационных технологий;
- ✓ соотносить дидактические возможности и методические функции электронных образовательных ресурсов с планируемыми образовательными результатами;
- ✓ формировать мотивационную готовность обучающихся к обучению.

Что может быть опытом?

- алгоритмы учебных действий по освоению дополнительной образовательной программы;
- технология занятия или элементы технологии;
- авторская программа (учебного курса, воспитательная);
- система методических приемов (например, набор упражнений для
- подготовки обучающихся и др.);
- эффективные средства обучения (пособия, карточки, тренажеры);
- реализация принципов обучения (креативности, комфортности, вариативности и др.);
- эффективная система оценки знаний и др.

Изучение опыта

Условия, необходимые для изучения, анализа и обобщения передового педагогического опыта:

- ✓ понимание структуры и процесса обобщения опыта и внедрения науки в практику как системы накопления фактов, перевод их в педагогические идеи;
- ✓ формулирование на основе выявленных идей, выводов, умозаключений педагогических задач для успешной организации процесса обучения и воспитания обучающихся;
- ✓ умение, готовность самого педагога (методиста) видеть факты, влияющие на эффективность педагогического процесса, отбирать и наблюдать их в процессе работы, фактически видеть идею, дающую возможность развивать и совершенствовать собственный опыт, опыт коллег; способы усложнения педагогических задач с целью стимулирования творческой активности обучающихся, вооружения их навыками самообразования, самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования.

Содержание планирования работы по изучению передового педагогического опыта включает:

- Адрес изучаемого опыта.
- Название темы. Необходимо четко определить проблему, по которой будет проводиться изучение передового опыта работы, именно этого опыта работы, его обобщение. Вычленить противоречия, которые побудили педагога к поиску иных подходов к обучению и воспитанию. Имеющиеся противоречия становятся фактором определения путей становления педагогического опыта через постановку задач и их разрешение. Это противоречие осознается, осмысливается, формулируется проблема в терминах (понятиях и категориях) педагогической науки. В соответствии с проблемой выявляются находки, новинки в работе педагога.
- Изучение литературы, документов, графических материалов. Анализ литературы целесообразно проводить проблемно (при этом важно вычленить идеи, на которые опирается педагог, опыт которого обобщается). В процессе анализа литературы необходимо акцентировать внимание на том, что уже достигнуто в изучаемой и

обобщаемой области, а к чему нужно стремиться. Обосновать потребность, обусловившую необходимость поиска статистических данных; проанализировать состояние практической работы учебных заведений по проблеме.

- Цель обобщения опыта, основные направления изучаемой проблемы, возможные пути ее решения. Определить и сформулировать сущность опыта, его ведущую идею. Ведущая педагогическая идея опыта – центральная, основная мысль, вытекающая из опыта и предусматривающая вариативность форм её применения - это выделение главного, наиболее существенного в деятельности автора опыта. Выделить из ведущей проблемы опыта составные части и выстроить их в иерархической последовательности.
- Объект (субъект) изучения (чей опыт планируется изучать, кто будет изучать).

  График посещения занятий (мероприятий), сформулировать цели каждого посещения. Обратить внимание:

  - на актуальность и конкретность решаемых воспитательно-образова-тельных задач, определенных носителем передового педагогического опыта;
  - на степень активности и самостоятельной деятельности обучающихся в решении поставленных задач;
  - на определение уровня профессиональной подготовки, стиля работы, творческого потенциала педагога;
  - на результативность занятия (системы занятий).
- Накопление фактов, способы изучения передового педагогического опыта:

  - выяснить отношение администрации к значению изучаемого передового педагогического опыта в комплексе задач, которые решает педагогический коллектив образовательного учреждения;
  - наличие материалов по данному опыту работы, где они были представлены;
  - где обсуждался и был одобрен к изучению и внедрению рассматриваемый опыт работы и его результаты;
  - изучение (использование) передового педагогического опыта в образовательном учреждении;
  - основные направления, методы и приемы, используемые носителем передового педагогического опыта для эффективности работы по проблеме, выводы, определение перспективы в дальнейшей работе;

  изучение методических материалов, подготовленных носителем передового педагогического опыта, анализ их содержания, установление связи конкретной проблемы с реализацией общих учебных и воспита-тельных задач образовательного учреждения; оказание помощи в систематизации накопленных методических материалов, подготовке описания опыта.
- Подготовка научно – методического анализа изучаемого передового опыта. Необходимо отметить:

  - актуальность проблемы и ее значение в совершенствовании учебно-воспитательного процесса;
  - элементы (сущность) новизны опыта;
  - результативность работы;
  - рекомендации по использованию передового опыта.
- Обработка и обобщение собранных сведений, оформление заключительного документа: справки, выводов, рекомендаций.

Основные этапы изучения и обобщения педагогического опыта

В педагогической науке выделяется условно шесть этапов обобщения педагогического опыта.

1 этап. ***Организационный.*** Обнаружение противоречия между сложившимися формами и методами работы, с одной стороны, и необходимостью повышения ее

эффективности - с другой. Это противоречие осознается, осмысливается, формулируется проблема в терминах педагогической науки.

2 этап. ***Теоретическая и практическая подготовка***. Поисковая работа: выявляются находки, новинки в работе отдельных педагогов или целых коллективов, имеющих определенные достижения в воспитательно-образовательной работе. Определяется объект исследований, изучения и обобщения опыта.

3 этап. ***Накопление фактического материала***. Составляется развернутая программа изучения и обобщения опыта. Окончательно формулируется тема и цель, уточняется объект (кружок, группа, образовательная программа, педагог, коллектив и др.) и предмет изучения и обобщения.

4 этап. ***Обработка фактического материала***. На основе программы развертывается работа по сбору педагогических фактов и другого эмпирического и информационного материала. Полученный материал уточняется, проверяется его достоверность. Для дальнейшего изучения и обобщения педагогический опыт необходимо описать (назвать авторов, вычленить проблему, последовательно изложить суть опыта, описать конкретные условия и время, в которых он реализуется, показать успехи воспитательно-образовательной работы, относящиеся к описываемому опыту).

5 этап. ***Оценка изученного опыта и принятие решений***. Описанный опыт осмысливается. Сопоставляются, сравниваются, анализируются факты, выявляются взаимосвязи между ними, выясняется характер зависимости педагогического процесса от конкретных условий. Отсюда следуют конкретные выводы.

6 этап. ***Пропаганда, распространение, внедрение передового опыта.*** Подвергнутый анализу и осмысленный материал оформляется в форме доклада, статьи, методической разработки или рекомендаций, плаката, информации, текста лекции, брошюры, книги, монографии, диссертации и т.п.

Памятка по обобщению опыта педагога дополнительного образования

Внимательно следите за научно-методической литературой, составьте библиографию литературы по интересующему Вас вопросу.

Сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы сочинений обучающихся, их вопросы, ответы, свои наблюдения за развитием обучающихся. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи.

Выбирая тему для обобщения опыта, постарайтесь учесть успехи и недостатки в Вашей работе и работе Ваших коллег. Целесообразно взять тему, которую Вы считаете наиболее важной и нужной, и постараться оформить ее как можно точнее и конкретнее.

Определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по-другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений обучающихся), сопроводив их краткими разъяснениями.

Набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Снова и снова уточните план; уже в нем должна быть отражена основная идея и логика изложения темы.

При написании доклада сначала набросайте черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать "наукообразно". Литературу используйте не для повторения уже сказанного, а для углубления и систематизации своих наблюдений и выводов.

Оценивайте практически свой опыт. Сообщая об успехах, не забудьте о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта - результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нем не показано, как растут и развиваются обучающиеся.

Материал старайтесь излагать кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений.

Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли, нужные факты.

Подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы обучающихся, списки литературы и т.д.).

Помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуете дальнейшему улучшению обучения и воспитания детей, молодежи.

Обобщение педагогического опыта – это не только ретрансляция лучших образцов педагогической деятельности, но и «выращивание» совместно с педагогом новых моделей, адекватных современным запросам образовательной политики, их оформление до нормативного образца — задача методических центров. Её выполнение требует особых усилий и подготовки методиста, особенно в сфере формирования мотивов, побуждающих педагога «выращивать» новые образцы деятельности.

Необходимы методологические, описательные, проектировочные и рефлексивные умения, которые позволят представить опыт, достойный изучения и распространения и оправдывающий усилия, затраченные методистом и педагогом на его обобщение и описание.

Приступая к осмыслению и обобщению собственного опыта, ответьте на следующие вопросы:

Какие задачи (цели) обучения и воспитания решаете Вы в своей педагогической деятельности?

Выделите (сформулируйте) противоречия, решаемые в Вашем опыте (несоответствие между поставленными целями и получаемым результатом).

Какие на Ваш взгляд факторы успешности содержатся в системе Вашей работы?

Например:

а) постановка целей (задач) обучения и воспитания;

б) эффективно формировать у обучающихся положительное отношение к тому виду деятельности, которым они занимаются в объединении дополнительного образования, мотивов поведения или отработка совокупности приёмов, направленных на снятие страха, создания комфортных условий на занятиях;

в) разработана эффективная методика сообщения нового материала;

г) создана оригинальная схема ООД (ориентировочной основы деятельности);

д) методика, позволяющая целесообразной грамотно доводить формируемую познавательную деятельность школьников до оптимальных результатов (быстроты, лёгкости, автоматизма, сознательности, прочности):

е) созданы способы, приёмы, формы, средства системы Вашего педагогического воздействия.

Опишите их в следующем порядке:

— название фактора успешности;

— состав, последовательность операций (структура);

— зачем Вы их применяете и в какой последовательности (цель);

— что даёт применение этого фактора (результат);

— за счёт чего (именно каких элементов, условий) Вы получаете высокие результаты? (условия эффективности.)

Как Вы обеспечиваете формирование познавательных действий всех учащихся с заданными конечными свойствами?

Опишите создаваемые Вами условия обеспечения деятельности обучающихся, при которых становится неизбежным достижение тех или иных качеств личности,

формирование знаний, умений и навыков в заданных вами параметрах (быстроты, лёгкости, автоматизма).

Опишите приёмы личного воздействия на обучающихся.

Сформулируйте основное противоречие и путь его реализации (идею), решаемые Вами в своей педагогической деятельности.

Расчлените ведущую проблему своего опыта на составные части и выстройте их в иерархической последовательности. Таким образом, Вы выделите личную концепцию своей педагогической деятельности.

Опишите каждую составную часть Вашей концепции, отвечая на указанные выше вопросы, используя описанные Вами факторы успешности или компоненты воспитательно-образовательного процесса. Если возникнут затруднения, обратитесь за помощью к методисту, курирующему Вашу образовательную программу.

Отредактируйте (с помощью методиста) название каждого Вашего принципа концепции в соответствии с его содержанием (описанным вами).

Составьте (с помощью методиста) «Теоретическую интерпретацию опыта» по плану:

— сущность опыта;

— результативность;

— трудоёмкость осуществления (для учителя и ученика);

— возможность и условия освоения, отнесите эту часть в начало Вашего описания.

Отредактируйте текст, удалив из него малоэффективные рассуждения, повторы, сократив громоздкие словосочетания, обратив внимание на соответствие основной идеи, принципов его реализации содержанию и технологичности изложения.

Технология описания опыта в виде информационно-педагоги-ческих модулей также широко известна и применяется при создании электронных банков педагогического опыта.

Критерии оценки передового опыта

К критериям оценки передового опыта можно отнести следующие:

1.Результативность работы, которая включает высокие результаты обучения и воспитания. В данном случае важна глубина и прочность знаний, образованность, культура, которую педагог формирует у обучающихся; оптимальный уровень управленческой деятельности.

2.Актуальность и социальная значимость:

эффективное решение учебно-воспитательных задач; усовершенствование содержания управленческой деятельности.

3.Новизна опыта:

новое содержание педагогического процесса, а также новые методы, формы, средства педагогической деятельности, которые можно определить как творческий опыт; успешное применение известных научных положений передового опыта, так называемый репродуктивный опыт; рационализация отдельных сторон педагогической деятельности и деятельности по управлению педагогическим процессом.

4.Экономичность, оптимальность технических средств и сил, которые затрачивают образовательное учреждение и педагог для достижения определенного результата (например, все ли усваивается на занятии).

5. Устойчивость и постоянство успехов воспитательно-образовательной работы.

6. Преемственность.

7. Перспективность. Всякое новое педагогическое явление лишь в том случае является частью опыта, если есть перспектива развития и применения его на практике.

8. Умение обнаруживать и преодолевать недостатки, противоречия.

Критерии	Характеристика критериев

Актуальность	Соответствие: социальному заказу государства, общества; Закону об Образовании; прогрессивным тенденциям социального развития общества; региональной образовательной политике; идеям современной педагогической науки и передовой педагогической практике; профессиональным интересам определенных категорий педагогов; Способствовать: решению актуальных задач общества; решению образовательных задач, вытекающих из социального заказа государства, общества в области образования, интересов личности обучающегося.
Научность, соответствие достижениям науки	Соответствие практической деятельности, основополагающим положениям современной науки в области образования.
Результативность	Соответствие уровня обученности и воспитанности обучающихся, их ценностным ориентациям, а также педагогической практике. Результативность может выражаться: в уровне обученности; в уровне воспитанности; в личностном развитии; в совершенствовании методической работы и управленческой деятельности.
Новизна	Любой педагогический опыт, хотя бы в небольшой степени, всегда является самостоятельным, несет в себе новизну. Но он должен сопровождаться заметными качественными показателями, тогда такой опыт можно назвать передовым. Новизна может заключаться: в комбинации элементов известных методик; в рационализации, усовершенствовании отдельных сторон педагогического труда; в преобразовании образовательного процесса (с обоснованием причин изменения в содержании образования)
Стабильность	Использование опыта дает на протяжении определенного времени устойчивые высокие результаты обучения, воспитания и развития обучающихся:
Оптимальность	Достижение наилучших результатов в учебно-воспитательной работе при наименьшей затрате сил и времени педагогов и обучающихся и при том, чтобы данный опыт не стал помехой в решении других образовательных задач.
Перспективность	Возможность использования опыта в массовой практике; возможность творческого применения опыта.

Формы обобщения педагогического опыта

К основным ***формам*** изучения и обобщения педагогического опыта можно отнести:

- открытые занятия по различным темам и вопросам воспитательно-образовательной работы;
- педагогические советы, производственные собрания, совещания по проблемам педагогики;
- научно-методическая и научно-практическая конференции;
- педагогическая выставка;
- педагогические чтения;
- диспуты и дискуссии по актуальным проблемам учебно-воспитатель-ной работы;
- педагогические экскурсии;
- семинарские занятия по проблемам педагогики;
- практикумы по разработке методики изучения и обобщения педагогического опыта;
- педагогические консультации;

- творческий отчет;
- самообразование.

Методика обобщения передового опыта

Изучение деятельности педагога дополнительного образования, длительное наблюдение за работой педагога, посещение занятий, внеклассных мероприятий и т.д.

Выявление передового опыта надо начинать с анализа качества знаний, уровня воспитанности и сдвигов в общем развитии обучающихся.

Выявить способы, приемы управления и организации познавательной деятельности обучающихся, с помощью которых достигнут положительный опыт.

Определить, есть ли в передовом опыте элемент новизны, нет ли надуманных схем. Соответствует ли изучаемый и обобщаемый опыт критериям оценки передового опыта.

Описать и обсудить условия, при которых могут быть достигнуты оптимальные результаты на основе его применения.

Обсудить передовой опыт на педсовете, заседании методического объединения и т.д. Вынести решения.

Показать опыт в действии (открытые занятия, семинары, совещания):

- в методической «копилке» собрать тезисы выступлений, конспекты и т.д.;
- в методическом уголке разместить витрину (выставку) передового опыта;
- материалы опыта наглядно оформить, представить в методический кабинет образовательного учреждения.

Технология описания педагогического опыта

Начинать описание опыта педагога (творческой группы, коллектива) следует с определения и обоснования конкретной потребности, обусловившей необходимость именно этого опыта и его обобщения. Необходимо показать его актуальность, значение (место) в организации и совершенствовании воспитательно-образовательного процесса.

Выделить главную педагогическую идею, на которой основывается рассматриваемый опыт. Тема обобщаемого материала должна отражать основную мысль опыта.

Описать становление и развитие опыта, конкретные условия, в которых он формировался и при которых обеспечивается возможность достижения оптимальных результатов. Указать длительность функционирования опыта (время отсчитывается от момента начала целенаправленного изучения опыта, выявления его результативности).

Описание должно быть достоверным и объективным. Необходимо описать технологию опыта (систему конкретных педагогических действий, форм, приемов работы, дать их краткую характеристику).

Описывать можно в следующей последовательности:

- ✓ подготовительный этап;
- ✓ этап непосредственной организации деятельности;
- ✓ этап подведения итогов, анализа, внесения корректив в последующую деятельность. Анализируя специфику работы носителя передового педагогического опыта, необходимо раскрыть секреты его мастерства, проследить последовательность применяемых в опыте методов и приемов в целостной системе используемых средств, показать их преимущество, практическую значимость опыта в целом. Выводы, оценочные критерии подкрепить яркими фактами, примерами, результатами контрольных срезов.
- ✓ Отметить трудности, с которыми столкнулся носитель опыта, спрогнозировать границы применения обобщенного опыта.

Изложение должно быть конкретным, логичным, с вычленением в нем главных моментов.

Требования и рекомендации педагогам по обобщению педагогического опыта

Требования и рекомендации педагогам по оформлению и содержанию материалов о передовом педагогическом опыте:

Обложка (титульный лист):

название учреждения, представляющего материал;

заглавие (название представляемого материала);

Ф.И.О., должность того, кто представляет материал;

год представления материала.

Автор опыта (фотография, фамилия, имя отчество автора - составителя, образование, какое и когда окончил учебное заведение, специальность, стаж работы в должности, место работы, категория и год её присвоения, награды, участие в педагогических конкурсах, семинарах (районных, городских, областных, республиканских).

Информационный лист:

сведения об авторе опыта (творческой группе, коллективе): Ф.И.О., год рождения, образование, квалификационная категория и год присвоения, адрес, контактный телефон;

сведения о том, какими материалами представлен опыт, их точное местонахождение;

сведения о последователях опыта (если они есть), их отзывы и замечания, конкретные адреса распространения передового опыта (Ф.И.О., должность, название учреждения образования).

Рецензия. Содержит отзывы и замечания эксперта о представленной работе (указать Ф.И.О., должность эксперта).

Аннотация. Это сокращенное (на 1/3 страницы) изложение содержания материала об опыте в следующей последовательности: тема; цель; задачи; назначение материала, научно-методическое обеспечение; диагностический инструментарий и критерии оценки эффективности передового педагогического опыта; основные результаты; этапы работы (по годам); где апробировался опыт; где и когда опубликованы материалы (при их наличии).

Оглавление (план работы). В нём последовательно указываются названия структурных частей, названия всех разделов и подразделов передового педагогического опыта с указанием страницы, с которой начинается соответствующая часть работы.

Введение. Во введении обосновывается выбор темы; определяется её новизна и актуальность; указываются цели и задачи передового педагогического опыта; даётся характеристика используемых источников; показывается научно-практическая значимость; раскрываются противоречия в практике, на разрешение которых был направлен творческий поиск педагога; характеризуются условия, в которых создавался передовой педагогический опыт. В целом у читателя создается определенная установка на восприятие его содержания и возникает целенаправленный интерес к материалам.

Целесообразно очертить круг вопросов, которые будут рассматриваться в опыте. Необходимо отметить индивидуальный вклад каждого автора, а если работа написана коллективом авторов - дать необходимые разъяснения отдельных моментов, объяснить термины, встречающиеся в тексте. Введение не должно повторять аннотацию.

Основная аналитическая часть. Дается изложение рассматриваемого опыта, освещаются существующие подходы и пути их решения. Основную часть можно начать с описания достигнутых результатов в опыте педагога. Важно выявить и обосновать те конкретные противоречия, которые обусловили творческий поиск. При описании опыта в частных и общих выводах и их обосновании должно проявиться авторское отношение к нему.

Теоретическая часть.

В ней дается анализ научно-методической литературы по рассматриваемой проблеме, раскрываются её теоретические аспекты.

Практическая часть.

В ней дается описание самого опыта, в котором раскрывается его становление; последовательность нововведений, давших положительный результат, раскрытие передового педагогического опыта в динамике; выявление трудностей, препятствий, возникающих на пути к достижению цели и способы их преодоления. Особое внимание уделяется использованию эффективных форм и методов работы с детьми, описанию и анализу нового, оригинального, подтверждённого конкретными фактами, которые могут быть представлены в виде таблиц, схем, графиков, диаграмм и т. п.

Заключительная часть.

Она должна отразить достигнутые результаты. В ней раскрываются задачи, которые ставил педагог в своей практике, показываются преимущества методики работы, формулируются выводы по результатам опыта, определяются перспективы его развития.

Выводы и рекомендации. Содержат сведения о фактическом состоянии проанализированной проблемы. Здесь прослеживаются причинно-следственные связи между используемыми педагогом средствами и полученными результатами. В заключительной части могут быть даны выводы и рекомендации, а также прогнозы, отражающие перспективы развития данного опыта, проблемы и пути их решения. Выводы являются очень важным разделом работы и могут носить характер рекомендаций, направленных на эффективное решение рассматриваемых в опыте проблем, или характер прогноза, т.е. опережающего опыта, раскрывающего возможности передового опыта в определении на его основе дальнейшей разработки как отдельных научных проблем, так и теории и практики учебно-воспитательного процесса в целом.

Список использованных источников.

Список должен содержать перечень источников информации, на которые в работе имеются ссылки (не менее 10 источников).

Приложение. Составляется при необходимости. Таблицы, примеры, материалы справочного характера и не должны повторять текст работы, а лишь служить ее дополнением. В данном разделе могут быть представлены: доклады, выступления, тезисы, методические рекомендации, фрагменты календарных планов, перспективный план по направлению, сценарии, конспекты занятий и других форм работы, фото материалы, анкеты, тексты выступлений на педсоветах, родительских собраниях, семинарах, описание дидактического материала, планы самообразования и т. п.

Примерные алгоритмы к оформлению приложений к передовому опыту

Примерные алгоритмы представления методической продукции:

конспект

• отдел образования, образовательное учреждение;
• название (тема);
• адресная направленность (для какой возрастной группы);
• автор (автор-составитель, составитель) разработки, должность, место работы, год;
• форма проведения;
• цель (программное содержание);
• основные методы и приемы;
• оборудование, музыкальное сопровождение и др.;
• предварительная работа (связь с другими занятиями);
• ход (последовательность проведения);
• список использованной литературы

сценарий

• отдел образования, образовательное учреждение;
• название мероприятия (например, сценарий праздника "День осени");
• адресная направленность (на кого ориентировано мероприятие);
• автор (автор-составитель, составитель сценария), должность, место работы, год.

• цель, воспитательные задачи;
• участники (действующие лица);
• оборудование, оформление музыкальное сопровождение и др.;
• текст сценария;
• использованная литература.

консультация (выступление, доклад)

• отдел образования, образовательное учреждение;
• название (тема);
• адресная направленность (для кого предназначена информация);
• автор (автор-составитель, составитель), должность, место работы, год;
• текст консультации;
• использованная литература.

Материалы передового педагогического опыта представляются в компьютерном варианте; напечатаны на одной стороне листа бумаги формата А4; объём материалов может колебаться в пределах 20-25 печатных страниц. Приложения к передовому педагогическому опыту в этот объём не входят; нумерация страниц даётся арабскими цифрами. Первой страницей является титульный лист, который не нумеруется.

Требования, предъявляемые к оформлению научно-методической разработки (авторской методики)

Научно-методическая разработка представляется в виде опыта и включает в себя следующие параметры:

- ✓ цель разработки программы, методики;
- ✓ профессиональная направленность (как эта методика способствует росту педагогического мастерства воспитателя);
- ✓ новизна и актуальность предлагаемой методики;
- ✓ теоретическая и практическая значимость основных положений авторской методики;
- ✓ надежность и достоверность результатов педагогического поиска;
- ✓ возможность использования методики.

Общие требования к оформлению авторских материалов

Материалы (с приложением) оформляются по следующим требованиям к электронным носителям:

- необходимо подписать все дискеты (диски) (Ф.И.О. автора, район, название учреждения образования);

-не представлять документацию в архивируемом виде;

-необходимо использовать шрифт Times NewRoman, 12 размер, межстрочный интервал – одинарный, поля: верхнее, нижнее- 2см, левое –3см, правое – 1,5см.

Требования к бумажным носителям

Все бумажные документы предоставляются в виде брошюры формата А-4 в единственном экземпляре.

В текстах не допускается сокращение названий и наименований.

Все страницы должны быть пронумерованы.

Объем целостного описания опыта с приложением должен составлять не более 20 – 25 страниц.

На титульном листе возможно размещение фотографий, эмблем, использование цветного шрифта.

Электронный банк передового педагогического опыта

Электронный банк передового педагогического опыта является важнейшим средством фиксации, хранения и передачи информации о результатах педагогической

деятельности. В современных условиях он выступает важнейшим инструментом повышения качества образования.

Педагогический опыт в широком смысле - это такое мастерство педагогов, которое дает стабильно высокие результаты в обучении и воспитании обучающихся; в развитии конкретного педагога; в самосовершенствовании профессионально-педагогической компетентности педагогических работников образовательных учреждений. Высокие результаты достигаются лишь тогда, когда педагог учитывает действующие закономерности в обучении и воспитании обучающихся или воспитанников, творчески использует научно-методические рекомендации, педагогически целесообразно учитывает специфику условий образовательного процесса.

Электронный банк передового педагогического опыта построен на гипертекстовой основе и предназначен для широкой педагогической общественности. Электронный банк содержит тщательно структурированный материал, содержит не только текст, но и мультимедийные приложения, методические разработки, открытые занятия, публикации, статьи, мастер-классы.

Оперативный доступ к информации сможет получить каждый педагог, заинтересованный в выработке индивидуальных образовательных маршрутов для развития обучающихся. Данный банк предназначен активизировать пропаганду передового опыта, должен способствовать сохранению преемственности в работе. С ним и наработанным материалом всегда могут ознакомиться, как педагоги профессионалы, так и молодые специалисты.

Кроме того, многоуровневый банк данных планируется постоянно расширять и добавлять новыми востребованными разработками, приемам формирования креативности обучающихся

Проект содержания электронного банка
педагогического опыта

Перечень возможных материалов для электронного банка передового педагогического опыта (содержание приложений строго зависит от темы опыта):

- авторские программы, модифицированные программы;
- календарно-тематическое планирование;
- планы-конспекты открытых занятий;
- мультимедийное обеспечение занятий;
- сценарии вечеров, праздников, и т.п.;
- тексты статей, лекций, выступлений, докладов, рефератов и т.п.;
- материалы по проведению внутренних и внешних консультаций;
- творческие выставочные работы, репертуар обучающихся;
- данные о выпускниках (успехи, имеющие отношение к системе работы педагога);
- публикации в СМИ и т.д.;
- материалы по работе с родителями, анкеты, памятки, рекомендации.
- мастер-классы, творческие встречи;
- наглядно-дидактический материал, методические разработки, рекомендации по реализации авторской, модифицированной программы;
- рост и творческие достижения обучающихся.

Вопросы и задания по теме:

Составьте или приведите пример, имеющегося в вашем образовательном учреждении, плана методической работы - раздела обобщение педагогического опыта.

Список литературы

Боровская Л. Педагогический опыт: мастерство плюс практика. // Управление школой,2007,№13. – с.24-26.
Валеев Г.Х. Обобщение передового педагогического опыта с позиций системно-целостного подхода.// Педагогика. – 2005,№5. – с.39-44.
Гранты – не награда за прошлое, а авансы на будущее. // Управление школой. Первое сентября,2007,№9. – с.14-17.
Гревцова И. Общественный школьный фонд. // Воспитательная работа в школе. -2004,№1. – с.53-61.
Попова И.Н. Обобщение передового педагогического опыта. // Завуч,2006,№6. – с.113-116.
Старикова В.С. Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта. // Пазашкольнае выхаванне. – 2006,№5. – с.27-30.
Файн Т. Выявление, изучение и представление педагогического опыта . // Практика административной работы в школе. – 2005,№7. – с.6-9.
Шакура С.Д. Формирование умения учиться через коллективный способ обучения. // Веснік адукацыі. – 2004, № 6. – с.39-42.
Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. – М., 1982.
Скаткин М.Н. Методология и методика педагогических исследований. – М., 1986.
Полонский В.М. Оценка качества научно-педагогических исследований. – М., 1996.
Звягинский В.И. Педагогическое творчество учителя. – М: Педагогика, 1987.
Конаржевский Ю.А. Система. Урок. Анализ. – Псков: ПОИПКРО, 1996.
Конаржевский Ю.А. Технология педагогического анализа УВП. Для директоров и заместителей директоров школ. Ч.1. – М.: Педагогический центр, 1997.
Кульневич С. Приемы работы с педагогическим опытом //Педагогическая техника. 2006, №4.
Терегулов Ф.Ш. Передовой педагогический опыт: теория распознавания, изучения, обобщения, распространения и внедрения. – М.: Педагогика,1992.

ЛЕКЦИЯ 7

И вновь здравствуйте, уважаемый коллега!

Представляем Вашему вниманию тему, которая является актуальной не только для аттестуемых, а так же для администрации ОУ ДОД, которая заинтересована в педагогических кадрах, обладающих высшей квалификационной категорией.

Но сначала притча:

Критик

Суфийская притча

Некоторые ученики одного суфия неустанно возносили ему хвалу. Однажды все вместе они обступили жилище дервиша, который раскритиковал этого суфия. Они сказали ему:

— Ты напал на нашего учителя и оклеветал его! Мы требуем, чтобы ты отказался от своих слов!

Тот отвечал им:

— Как пусты и избиты суждения незрелых! Возвращайтесь к своему мастеру и пусть он объяснит вам, почему Ариф Яхья выступает против него, ибо вам следовало сделать это прежде, чем вы пришли сюда, распалив друг друга, подобно волкам в стае, чья цель — разрушение.

Ученики ушли. Дождавшись подходящего случая, они обратились к Си Мандубу, своему наставнику, и тот ответил им:

— Ариф Яхья противостоит мне, чтобы отвадить от меня поверхностных людей. Таким образом, мы работаем с ним вместе, что и позволяет мне спокойно заниматься своим делом.

Методическая поддержка аттестации педагогических кадров

Роль и значение процесса аттестации в совершенствовании педагогической деятельности

Вопросы, связанные с аттестацией педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, будут особо актуальными в 2011 году, в связи с утверждением нового порядка аттестации и введением в действие с 1 января 2011 г. порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». В настоящее время в тематическом информационно-методическом сборнике №3 под названием «Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: порядок аттестации и вопросы его применения» содержатся федеральные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, порядок повышения их квалификации, а также разъяснения Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Предлагаемые рекомендации по вопросам аттестации педагогических и руководящих кадров в учреждении дополнительного образования детей подготовлены с учетом действующих в настоящее время федеральных документов:

- Приказ № 209 Министерства образования и науки Российской Федерации (24.03.2010г.) «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- Письмо №03-52/46 Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (18.08.2010г.); - Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (с приложениями №№ 1-3);
- Письмо №03-1924 Департамента государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Минобрнауки России «Об аттестации лучших учителей - победителей конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (07.09.2007г.).

Сегодня мы рассмотрим лишь некоторые основные организационно-правовые и содержательно-технологические вопросы проведения аттестации в учреждениях дополнительного образования.

Аттестация проводится на основе обобщения итогов работы педагогов, экспертной оценки уровня квалификации, профессиональной компетентности, продуктивности и качества педагогической деятельности работника.

Диагностика и оценка профессионального мастерства педагогов выступает средством повышения качества образования. Идея его повышения заложена в нормативно-правовой базе аттестации. В ее процессе должно происходить выявление степени состоявшегося профессионального развития педагога, а присвоенная квалификационная категория должна свидетельствовать о реально достигнутом уровне педагогического мастерства, наличии профессионально необходимых педагогических способностей.

Новая модель аттестации заключается в том, что она базируется на компетентностном подходе, более технологична, в ней максимально снижен риск субъективного подхода к оценке профессиональной компетентности педагога. При аттестации педагога учитываются как все полученные результаты деятельности обучающихся, так и деятельность самого педагога по организации воспитательно-образовательного процесса, в т.ч. владение современными педагогическими технологиями, и особенно ИКТ. По сути, запущен механизм государственной сертификации педагогических и руководящих работников.

Определение уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников проводятся с помощью компьютерного тестирования.

Компьютерное тестирование осуществляется посредством автоматизированной технологии оценивания профессионального потенциала и определения уровня квалификации и профессионализма деятельности педагогических работников, разработанной Главэкспертцентром, утвержденной Рособрнадзором.

Компьютерное тестирование включает в себя экспертизу:

- общепедагогических, методических, психолого-педагогических умений и знаний;
- профессионально-деловых качеств, общих и специальных способностей;
- результатов профессиональной деятельности по обеспечению обучения, воспитания и развития детей, необходимой их психологической защищенности в образовательном процессе.

Содержание тестов учитывает специфику ОУ, должностные обязанности аттестуемых и положения соответствующих нормативных документов.

Мы считаем, что именно такая модель аттестации позволит учесть многоаспектность, многомерность педагогического процесса, его инновационную направленность. Реализация предлагаемого подхода к аттестации поможет вовлечь в процесс управления качеством образования всех участников образовательного процесса – педагогов, обучающихся, родителей, общественные и государственные структуры.

Переход на отраслевую систему оплаты труда в сфере образования, пересмотр технологий и содержания базовых аттестационных процедур дадут возможности для повышения престижности профессии педагога и управления его профессиональной карьерой.

Оформление уголка по аттестации в учреждении

Важной составляющей в работе методистов и методических служб является участие в аттестации педагогических кадров. Методисты призваны оказывать консультативную поддержку педагогам в процессе подготовки к аттестации, они же выступают экспертами их практической и методической деятельности.

«Уголок по аттестации» может находиться в методическом кабинете на видном месте и должен быть удобен для чтения. Удачный вариант «Уголка по аттестации» - это настольная полка в форме вертушки с уголками-вкладышами для образцов документов по аттестации на первую (высшую) квалификационную категорию:

Перечень документов, необходимых для прохождения аттестации руководящих и педагогических работников, которые входят в пакет документов по аттестации на первую (высшую) квалификационную категорию.

- Образец титульного листа: название учреждения, инициалы аттес-туемого, порядок аттестации педагогического работника - подтверж-дение соответствия занимаемой должности или установление соот-ветствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к

квалификационным категориям (первой или высшей).

- Форма заявления аттестуемого на первую (высшую) квалифика-ционную категорию, на основании которого проводится установление соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляе-мым к первой (высшей) квалификационной категории в ходе ат-

тестации педагогического работника. Заявление педагогического работника рассматривается аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи (Приложение 1).

- Форма аттестационного листа педагогического и руководящего работника, аттестуемого на первую (высшую) квалификационную категорию на подтверждение соответствия занимаемой должности (Приложение 2).
- Форма аттестационного листа педагогического и руководящего работника, аттестуемого на первую (высшую) квалификационную категорию на установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) (Приложение 3).

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается распорядительным актом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, соответствующая квалификационная категория устанавливается указанным распорядительным актом.

Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, направляются работодателю педагогического работника в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии для ознакомления с ними работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации1.

Аттестационный лист, выписка из распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

Форма представления работодателя (далее - представление), которое является основанием для проведения аттестации. Представление содержит объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника; результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности; информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации за период, предшествующий аттестации; сведения о результатах предыдущих аттестаций.

---

[1] Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604, ст. 3732; N 30, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717.

С представлением педагогический работник знакомиться работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.

Образец выписка из распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

Список ксерокопий документов, прилагаемых аттестуемым в пакет по аттестации и правила их оформления. Документы федерального и регионального уровня, регламентирующие прохождение процедуры аттестации педагогами содержатся в «Уголке по аттестации» наряду с образцами документов, входящих в пакет «Материалы по аттестации на первую (высшую) квалификационную категорию». Эти документы издаются сроком на 10 лет. Каждый аттестуемый должен ознакомиться с ними, чтобы знать свои права и обязанности в ходе прохождения всех этапов аттестации: **Приказ № 209 Министерства образования и науки Российской Федерации (24.03.2010г.) «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;**

- Письмо №03-52/46 Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (18.08.2010г.); «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (с приложениями №№ 1-3);
- Письмо №03-1924 Департамента государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Минобрнауки России «Об аттестации лучших учителей - победителей конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (07.09.2007г.).

Приложение **1**

Письмо

Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ

от 18 августа 2010 г. № 03-52/46

Департаментом общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации совместно подготовлены разъяснения по применению положений, предусмотренных вновь принятым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Зарегистрировано Минюстом России 26 апреля 2010 г. Регистрационный № 16999) (далее – Порядок аттестации педагогических работников).

Настоящие разъяснения были разработаны на основе вопросов, возникающих у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц, применяющих Порядок аттестации.

Просим довести указанные разъяснения до образовательных учреждений и педагогических коллективов.

Приложение: Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений на 42 л.

Разъяснения
по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных
учреждений

Настоящие Разъяснения разработаны на основе вопросов, возникающих у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по применению положений, предусмотренных Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 апреля 2010 г., регистрационный № 16999) (далее по тексту - Порядок аттестации педагогических работников; приказ от 24 марта 2010 года № 209) .

Приказом от 24 марта 2010 года № 209 установлено, что Порядок аттестации педагогических работников вводится в действие с 1 января 2011 года и одновременно признается утратившим силу приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 июля 2000 г., регистрационный № 2322. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2000, № 32) (далее - приказ от 26 июня 2000 г. № 1908).

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, не вправе принимать решения о применении Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом от 24 марта 2010 года № 209, ранее установленного срока, а также утверждать иной порядок их аттестации.

Аттестация педагогических и руководящих работников на основании заявлений, поданных в аттестационную комиссию в период с 15 апреля по 30 июня 2010 года, осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом от 26 июня 2000 г. № 1908, и должна быть завершена до 31 декабря 2010 года. Продление сроков ее проведения на следующий год не допускается.

Присвоенные по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая – педагогическим работникам), (первая и высшая – руководящим работникам) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

Одновременно следует учесть, что в ноябре 2010 года рабочей группой под руководством Департамента общего образования Министерства образования и науки России предполагается разработать методические рекомендации по проведению анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников и подготовке соответствующих экспертных заключений в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям для использования их в аттестационных процедурах.

Методические рекомендации будут включать критерии и показатели к требованиям, предусмотренным пунктами 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников при аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, а также содержание письменных квалификационных испытаний по должностям педагогических работников, которые могут быть использованы для их аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Обращаем внимание, что вновь утвержденный порядок аттестации не предусматривает проведение аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений.

Вместе с тем, пунктом 3 статьи 35 Закона Российской Федерации «Об образовании» установлено, что непосредственное управление государственным или муниципальным образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, директор, ректор или иной руководитель (администратор) соответствующего образовательного учреждения.

Таким образом, заключению трудового договора с руководителем организации должна предшествовать процедура аттестации в порядке и на условиях, определяемых учредителем, в т.ч. на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой.

К разделу I. «Общие положения»

Вопрос 1.

Какие нормативные правовые акты должны быть приняты органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников?

Ответ.

Принимая во внимание, что Порядок аттестации педагогических работников является федеральным нормативным правовым актом прямого действия, который регулирует вопрос компетенции исключительно федерального уровня, предусмотренный пунктом 12 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании», органы государственной власти субъектов Российской Федерации (как и органы местного самоуправления) не вправе принимать свои нормативные правовые акты, устанавливающие порядок проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Вместе с тем, с учетом установленного пунктом 16.1 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об образовании» полномочия по проведению аттестации органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с организацией и проведением аттестации, т.е. о предоставлении государственных услуг в рамках проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в соответствии с порядком, установленным федеральным законодательством. Порядок предоставления таких услуг регулируется административным регламентом соответствующего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации могут приниматься только по вопросам, связанным с проведением аттестации педагогических работников, которые не должны противоречить федеральному законодательству, в т.ч. Порядку аттестации педагогических работников, утвержденному приказом от 24 марта 2010 г. № 209.

Вопрос 2.

Какие сведения и документы, образующиеся при проведении аттестации педагогических работников, относятся к персональным данным работника?

Ответ.

Применительно к данному вопросу следует иметь в виду, что общие положения о защите персональных данных граждан содержатся в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Вместе с тем в части обеспечения соблюдения требований законодательства Российской Федерации в области персональных данных в сфере трудовых отношений следует руководствоваться специальными положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) по этому вопросу, содержащимися в главе 14 «Защита персональных данных работника» (статьи 85-90).

В соответствии со статьей 85 ТК РФ к персональным данным работника относится информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Согласно порядку документального оформления в сфере трудовых отношений на каждого работника работодателем заводится личное дело, в котором хранятся сведения, относящиеся к персональным данным работника.

К ним, в том числе, относятся документы о прохождении работником аттестации, собеседования, повышения квалификации.

Таким образом, аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранящиеся в личном деле педагогического работника (абзац 2 пункта 15 Порядка аттестации), а также аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном трудовым законодательством порядке.

Вопрос 3.

Распространяется ли Порядок аттестации педагогических работников на педагогических работников образовательных учреждений, находящихся в ведении органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере культуры, здравоохранении и других сфер экономической деятельности.

Ответ.

Да, распространяется. На основе Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом от 24 марта 2010 года № 209, аттестуются педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений независимо от их ведомственной принадлежности.

Вопрос 4.

Распространяется ли действие Порядка аттестации педагогических работников на педагогических работников негосударственных образовательных учреждений?

Ответ.

В соответствии с пунктом 12 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании» к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относится только установление порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Вопрос о возможности распространения Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, на педагогических работников негосударственных образовательных учреждений требует дополнительной проработки2.

---

[2] Таким образом, следует исходить из того, что в настоящее время действующим законодательством РФ в области образования предусмотрен порядок проведения аттестации в отношении педагогических работников, работающих только в государственных и муниципальных образовательных учреждениях. Унифицированный подход к проведению аттестации, т.е. с распространением порядка ее проведения на педагогических работников всех образовательных учреждений (организаций) независимо

Вопрос 5

Допускается ли при аттестации педагогических работников установление органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, иных квалификационных категорий, званий, ступеней к квалификационным категориям и др.?

Ответ.

Установление органом исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере образования, иных квалификационных категорий, ступеней, званий и требований к ним не допускается, поскольку в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом от 24 марта 2010 г. № 209, проведение аттестации осуществляется в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым только к первой или высшей квалификационной категории.

Вопрос 6.

Утвержденный Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает форм заявлений, на основании которых проводится аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, отсутствуют также формы аттестационных листов.

Предполагается ли разработка образцов таких документов, поскольку заявление является основанием для аттестации, связанной с установлением квалификационной категории, а аттестационный лист – подтверждением результатов аттестации и сроков ее действия?

Ответ.

В целях обеспечения единообразия при проведении аттестации на всей территории Российской Федерации примерные формы заявления и аттестационных листов прилагаются.3

Вопрос 7.

Каков механизм обжалования результатов аттестации, могут ли быть обжалованы действия работодателя, содержание представления и т.д.?

В какой срок и в какие органы работник имеет право обжаловать решение аттестационной комиссии?

Ответ.

Пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. могут быть обжалованы все элементы, с которыми связаны ее результаты.

Что касается механизма, то индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам в учреждениях и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (глава 60) и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

от организационно-правовой формы и формы собственности, должен быть предусмотрен федеральным законом. – *Примеч. авт.*

[3] Примерные формы заявления и двух аттестационных листов приведены в приложениях №№ 1-3 к Разъяснениям. – *Примеч. авт.*

Вопрос 8.

Проходят ли аттестацию на первую и высшую квалификационные категории и на подтверждение занимаемой должности педагогические работники государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, реализующие общеобразовательные программы, а также образовательные программы начального и среднего профессионального образования?

Возможно ли применение до вступления нового порядка аттестации в силу при проведении аттестации педагогических и руководящих работников письмо Федерального агентства по образованию от 28 сентября 2005 года №1158/12-17 «О порядке прохождения аттестации педагогическими и руководящими работниками подведомственных образовательных учреждений»?

Ответ.

Порядком аттестации педагогических работников определены правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих соответствующие основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы (далее соответственно – педагогические работники, образовательные учреждения, образовательные программы).

Таким образом, если в учреждении высшего профессионального образования реализуются указанные образовательные программы, то педагогические работники вправе проходить аттестацию в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), а также в установленном порядке проходят аттестацию для подтверждения соответствия их занимаемым должностям.

Принятие соответствующих документов, связанных с аттестацией педагогических работников образовательных учреждений федерального подчинения, учредителем которых являлось Федеральное агентство по образованию, будет осуществляться по мере завершения мероприятий по ликвидации Рособразования и реорганизации Минобрнауки России, а также определения полномочий соответствующего департамента Минобрнауки России.

Рекомендации Федерального агентства по образованию «О порядке прохождения аттестации педагогическими и руководящими работниками подведомственных образовательных учреждений» связаны только с применением Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобразования России от 26 июня 2000 № 1908, которое утрачивает силу с 1 января 2011 года.

К разделу II. «Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы»

Вопрос 9.

Допускается ли формирование нескольких аттестационных комиссий либо территориальных представительств, а также передача полномочий по их формированию и проведению аттестации педагогических работников муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования? На какой срок должны быть сформированы аттестационные комиссии?

Ответ.

Передача полномочий по проведению аттестации педагогических работников с уровня субъекта Российской Федерации на муниципальный уровень не допускается, поскольку в соответствии с подпунктом 16 п. 1 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об образовании» проведение аттестации педагогических работников образовательных

учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений отнесено к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования.

Следовательно, формирование аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений должно осуществляться органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, как это и установлено Порядком аттестации педагогических работников.

При этом органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, вправе принять решение о создании нескольких аттестационных комиссий, которые в том числе могут быть сформированы по территориальному принципу, по направлениям (профилям) деятельности аттестуемых, по типам образовательных учреждений, видам аттестации и т.п. Сроки действия аттестационных комиссий определяются соответствующими регламентами.

Персональный состав аттестационных комиссий, который может быть сформирован в том числе на основе предложений соответствующих муниципальных органов управления образованием, утверждается распорядительным актом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Вопрос 10.

Как следует понимать положение пункта 8 Порядка аттестации, предусматривающего, что состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, и какими нормативными актами следует руководствоваться?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников (п.8) предусматривает, что при формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп должна быть исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Трудовое законодательство и законодательство РФ в области образования не содержит и не регулирует такой особый правовой институт.

В этой связи представляется целесообразным руководствоваться общеправовым принципом применения аналогии закона, и в данном случае – Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом особенностей правового регулирования государственной и муниципальной службы, осуществляемого соответствующими специальными федеральными законами.

В соответствии с частью 1 статьи 10 указанного федерального закона под конфликтом интересов на государственной или муниципальной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (родственников, подчиненных работников и т.п.).

Таким образом, применительно к ситуации конфликта интересов при формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп следует исходить из необходимости исключения возможности возникновения личной заинтересованности каждого конкретного члена экспертной группы при осуществлении всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии, а также каждого члена аттестационной комиссии при принятии решений комиссии.

Вопрос 11.

Каким образом до сведения педагогического работника должен доводиться график работы аттестационной комиссии?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает необходимость доведения до сведения педагогических работников графика работы аттестационной комиссии.

В соответствии с пунктом 21 Порядка аттестации педагогических работников предусматривается доведение работодателем до педагогических работников информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности. Такая информация до сведения педагогического работника должна быть доведена не позднее чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

Что касается доведения до педагогического работника информации о сроках проведения аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории, то такая информация доводится до него аттестационной комиссией в месячный срок, отведенный для рассмотрения его заявления в соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников.

Вопрос 12.

С какой целью в абзаце третьем п. 6 Порядка аттестации педагогических работников при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой им должности предусмотрено требование о включении в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации?

Ответ.

Включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в целях защиты прав педагогических работников и обусловлено требованиями части третьей ст. 82 ТК РФ, в соответствии с которой при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Вопрос 13.

Если педагогический работник не является членом профсоюза, требуется ли при его аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации?

Ответ.

Нет, не требуется. Необходимость включения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности обусловлена тем, что такая

аттестация может послужить основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации). Для членов профсоюза увольнение по этому основанию согласно части второй статьи 82 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Следовательно, в состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации только в том случае, если аттестуемый является членом профсоюза.

Вопрос 14.

Каким документом должны быть подтверждены полномочия иного профсоюзного представителя для включения его в состав аттестационной комиссии при аттестации работника на подтверждение соответствия занимаемой должности?

Ответ.

В определенных случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации, входящей в структуру профсоюза, членом которого является педагогический работник, проходящий аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой им должности, затруднительно обеспечить по объективным обстоятельствам (территориальная удаленность, невозможность участия представителя по уважительным причинам и др.), первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением своего выборного коллегиального органа иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя вышестоящего профсоюзного органа).

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения выборного коллегиального органа. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации этого педагогического работника.

В аналогичном порядке для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии делегируется и представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

Вопрос 15.

В соответствии с пунктом 10 Порядка аттестации педагогических работников работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно должен уведомить аттестационную комиссию. Каким образом работник уведомляет аттестационную комиссию?

Если работник прибыл на заседание аттестационной комиссии без уведомления, вправе ли ему отказать в присутствии на заседании аттестационной комиссии?

Вправе ли аттестационная комиссия провести аттестацию в отсутствие работника в случаях, когда работник уведомил аттестационную комиссию, но на заседание не явился?

Ответ.

Педагогические работники, проходящие аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, должны уведомить аттестационную комиссию о своем участии в ее заседании непосредственно в заявлении.

Педагогические работники, проходящие аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, свое желание об участии в заседании

аттестационной комиссии изъявляют при их ознакомлении работодателем с представлением, о чем он письменно уведомляет аттестационную комиссию.

В случае если педагогический работник не уведомил аттестационную комиссию о своем желании присутствовать на заседании аттестационной комиссии, но лично явился для прохождения аттестации в назначенный по графику день, решение о возможности его присутствия на заседании аттестационной комиссии принимается непосредственно аттестационной комиссией в соответствии с регламентом ее работы.

При неявке без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии в назначенный срок педагогического работника, пожелавшего участвовать в ее заседании, аттестационная комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

Вопрос 16.

В абзаце втором пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что в аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При какой аттестации педагогического работника могут в аттестационный лист вноситься указанные рекомендации?

Ответ.

В аттестационный лист могут вноситься рекомендации аттестационной комиссии как при аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, так и при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, поскольку пунктом 13 Порядка аттестации педагогических работников не установлено никаких изъятий и особенностей в отношении таких рекомендаций.

Вопрос 17.

Каким образом аттестационная комиссия может создавать экспертные группы, на каких условиях должны привлекаться эксперты для участия в их работе, как должна финансироваться их деятельность?

Ответ.

Принимая во внимание, что право формирования аттестационных комиссий отнесено к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, то и порядок финансирования их деятельности, полномочия по комплектованию экспертных групп и другие вопросы решаются этими органами власти при создании аттестационных комиссий.

К разделу III. «Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности»

Вопрос 18.

В пункте 17 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей). Вправе ли работодатель представлять к этой аттестации педагогического работника, у которого не закончился срок действия второй квалификационной категории?

Ответ.

Нет, не вправе. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник также не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Вопрос 19.

Обязаны ли работодатели после 1 января 2011 года единовременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия их занимаемым должностям?

Ответ.

Нет, не обязаны. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем.

Вопрос 20.

Имеет ли право педагогический работник отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности?

Каковы правовые последствия отказа работника от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности?

Ответ.

Нет, не имеет, поскольку аттестация с целью установления соответствия занимаемой должности для педагогических работников является обязательной, если они не имеют квалификационной категории, либо не подлежат аттестации в соответствии с пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников.

Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника. Следовательно, в соответствии со статьёй 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Вопрос 21.

Педагогические работники, как показывает практика, работают одновременно в одной или нескольких должностях, преподают по два-три предмета, могут выполнять педагогическую работу в одном-двух образовательных учреждениях.

Как следует проводить аттестацию таких работников с целью подтверждения соответствия его занимаемым должностям, должна ли аттестация таких работников проводиться одновременно по каждой из должностей?

Какой из работодателей должен давать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности?

Ответ.

Если работник выполняет педагогическую работу в разных должностях у одного работодателя и ни по одной из них не имеет квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности по всем должностям, в которых выполняется педагогическая работа. Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то каждый из них вправе направить в аттестационную комиссию соответствующее представление.

Вопрос 22.

Если педагогический работник проходил аттестацию для подтверждения уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, и не был признан соответствующим этим требованиям, может ли аттестационная комиссия в этом случае признать педагогического работника соответствующим занимаемой должности, с тем чтобы не проходить такую аттестацию специально?

Ответ.

В данном случае у аттестационной комиссии нет оснований для принятия такого решения, поскольку для аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности установлена другая процедура. Основанием для проведения такой аттестации является представление работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. Кроме того, педагогические работники в ходе этой аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме.

Вопрос 23.

Должен ли в образовательном учреждении издаваться распорядительный акт в отношении педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям?

Ответ.

Да, такой распорядительный акт необходим, поскольку именно в нем может быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

Вопрос 24.

Может ли аттестационная комиссия, особенно в случаях, когда дается отрицательная оценка деятельности педагогического работника, предложить работодателю одновременно с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника дать оценку условий, в которых им выполняется работа, а также оценку степени обеспеченности работника оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения работником трудовых обязанностей?

Ответ.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Следовательно, всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна также основываться на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

Вопрос 25.

Пунктом 20 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что с представлением работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. Каким образом подтвердить факт ознакомления работника с представлением?

Считается ли нарушением, если педагогический работник не ознакомлен с представлением или ознакомлен с нарушением установленного срока, если да, то каковы правовые последствия такого нарушения?

Ответ.

Работодатель вправе при направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с ним работника, но дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

Факт ознакомления работника с представлением подтверждается подписью работника под указанным документом. Отказ работника ознакомиться с представлением и

(или) поставить свою подпись об ознакомлении не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

В случае если педагогический работник вообще не ознакомлен или не ознакомлен в установленный срок с представлением, которое работодатель направляет в аттестационную комиссию, то педагогический работник вправе потребовать, чтобы его аттестация была проведена не ранее, чем истечет срок, за который он должен быть ознакомлен с представлением, и срок, в течение которого до него должна быть доведена информация о дате, месте и времени проведения аттестации, предусмотренные пунктами 20 и 21 Порядка аттестации педагогических работников.

Вопрос 26.

Если квалификационное испытание и заседание аттестационной комиссии проходят за пределами населенного пункта, в котором проживает педагогический работник, за счет каких средств должно обеспечиваться его участие в квалификационных испытаниях и аттестации?

Ответ.

Учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника, то работодатель в соответствии с коллективным договором должен обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

Вопрос 27.

Проходят ли лица, выполняющие педагогическую работу по совместительству, аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, если по основному месту работы они проходили такую аттестацию?

Ответ.

Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

Вопрос 28.

Должны ли проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности лица, осуществляющие преподавательскую работу помимо работы в должностях руководителя образовательного учреждения, его заместителей и в других руководящих должностях, если по педагогическим должностям они не имеют квалификационных категорий?

Если да, то кто должен давать представление на аттестацию по педагогической работе, осуществляемой руководителем образовательного учреждения

Ответ.

Указанные работники проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой преподавательской должности на общих основаниях, если по этой должности не имеется квалификационной категории.

Принимая во внимание, что преподавательская работа руководителя образовательного учреждения не считается совместительством и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем, то представление для аттестации по преподавательской работе должно подаваться лицом, являющимся стороной трудового договора с руководителем.

Вопрос 29.

Какой документ получит педагогический работник, прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности?

Ответ.

В соответствии с пунктом 13 Порядка аттестации педагогических работников решение аттестационной комиссии (в данном случае о соответствии занимаемой должности с указанием ее наименования) оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

Вопрос 30.

Если у работника истёк срок действия квалификационной категории, и он не обратился в аттестационную комиссию, то в какой срок руководитель образовательного учреждения должен подготовить и направить в аттестационную комиссию представление для прохождения педагогическим работником аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников не устанавливает для работодателя конкретного срока для направления представления. Следовательно, работодатель сам решает вопрос о том, когда такое представление направляется в аттестационную комиссию.

Вопрос 31.

Обязан ли руководитель образовательного учреждения прекратить трудовой договор с работником, который по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности?

Ответ.

Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель.

Следует также учесть, что если работодателем будет принято решение об увольнении педагогического работника по данному основанию, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

Кроме того, в целях соблюдения требований трудового законодательства необходимо руководствоваться также разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63) о том, чтобы:

- при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 ТК РФ);

- в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.

К разделу IV. «Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)»

Вопрос 32.

Может ли педагогический работник претендовать на первую квалификационную категорию, если он не проходил аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности.

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, не предусматривает условия предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.

Вопрос 33.

Если педагогический работник будет включен в список лиц, подлежащих аттестации с целью установления соответствия занимаемой им должности, как не имеющий квалификационной категории, а он одновременно обратится в аттестационную комиссию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, следует ли проводить аттестацию такого педагогического работника по двум основаниям либо в проведении аттестации на квалификационную категорию ему должно быть отказано?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, не содержит каких-либо ограничений в ее прохождении, в том числе в случаях, когда на него имеется представление от работодателя на прохождение аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности.

Порядок аттестации не устанавливает каких-либо ограничений и в проведении аттестации педагогического работника с целью установления соответствия занимаемой должности в подобном случае, если ко дню ее проведения не будет вынесено решение аттестационной комиссией о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.

Вопрос 34.

Может ли быть при аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации? Может ли аттестационная комиссия принять решение о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, если работник не прошел повышение квалификации в межаттестационный период?

Ответ.

В соответствии с пунктами 2 и 25 Порядка аттестации педагогических работников аттестация педагогических работников проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям. Эти требования предусмотрены в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников и не содержат такого требования как повышение квалификации.

В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

Вместе с тем, в условиях модернизации образования, обновления его содержания, поэтапного внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) аттестационная комиссия вправе внести в аттестационный лист педагогического работника рекомендацию о прохождении повышения квалификации.

Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет в настоящее время закреплено в статье 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» в соответствии с дополнением, внесенным в нее Федеральным законом от 27 июля 2010 № 215-ФЗ. В соответствии со статьей 197 ТК РФ это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации, установленные статьей 187 ТК РФ, предусматривающей, что при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Решение вопросов о повышении квалификации, переподготовке кадров в соответствии со статьей 196 ТК РФ возложено на работодателей, которые определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статьей 196 ТК РФ установлено также, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Так, например, в соответствии с требованиями ФГОС предусмотрены требования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития, обеспечиваемые освоением работниками образовательного учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не

менее 72 часов, не реже чем каждые пять лет в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

При этом финансовые условия должны обеспечивать образовательному учреждению возможность исполнения требований ФГОС.

Вопрос 35.

Работник имел первую квалификационную категорию, но срок ее действия истек, вправе ли он обратиться в аттестационную комиссию для установления высшей квалификационной категории?

Ответ.

Нет, не вправе, поскольку претендовать на высшую квалификационную категорию согласно заявлению может педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию, если срок ее действия не истек.

Однако педагогическому работнику следует иметь в виду, что для сохранения уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории ему целесообразно обратиться в аттестационную комиссию заранее, но не позднее чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, учитывая, что для рассмотрения заявления отведен один месяц, а для проведения аттестации – два месяца.

Вопрос 36.

Пунктом 31 Порядка аттестации педагогических работников предусмотрено, что высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые имеют первую квалификационную категорию. Означает ли это, что при каждом прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, работнику заблаговременно необходимо будет аттестоваться на первую, даже при наличии высшей квалификационной категории (срок которой еще не истек)?

Ответ.

Нет, не означает. Новый Порядок аттестации педагогических работников предусматривает наличие первой квалификационной в качестве условия установления высшей квалификационной категории только для тех педагогических работников, которые на высшую квалификационную категорию аттестуются впервые, либо для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек на день подачи заявления. Педагогические работники, уже имеющие высшую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

Вопрос 37.

Пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи, а пунктом 27 предусмотрено, что продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев. Считается ли началом аттестации дата подачи педагогическим работником заявления, а сроком ее завершения истечение двух месяцев со дня его подачи либо эти сроки не связаны между собой?

Ответ.

Пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников установлен предельный срок рассмотрения заявления педагогического работника о прохождении аттестации на соответствие требованиям по заявленной квалификационной категории, завершением которого является включение работника в график проведения аттестации. При этом график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, с тем чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

Пунктом 27 Порядка аттестации педагогических работников определен предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня ее начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, который не может превышать двух месяцев.

Вопрос 38.

Могут ли претендовать на высшую квалификационную категорию педагогические работники (преподаватели НПО, СПО, мастера производственного обучения, воспитатели, в т.ч. дошкольных учреждений, педагогические работники коррекционных образовательных учреждений), воспитанники которых по объективным причинам не имеют возможности проявить себя в олимпиадах, конкурсах всероссийского и международного уровня, поскольку они для них не проводятся?

Ответ.

Результаты участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

Вопрос 39.

С какой даты педагогическому работнику устанавливается первая (высшая) квалификационная категория и возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории, если протокол будет подписан не в день аттестации работника, а распорядительный акт федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, будет принят через месяц после даты аттестации работника?

Ответ.

Квалификационная категория педагогическому работнику должна устанавливаться со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

Следует также учесть, что протокол аттестационной комиссии должен быть подписан в день голосования председателем, его заместителями и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, поскольку работнику, присутствовавшему на заседании аттестационной комиссии, итоги голосования сообщаются в тот же день.

Вопрос 40.

В какие сроки педагогическим работником может быть подано заявление о прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории?

Могут ли органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, устанавливать строго определенные сроки подачи заявлений и периоды для проведения аттестации в целом?

Ответ.

Порядком аттестации педагогических работников не предусматривается установление централизованных сроков подачи заявлений работниками и периода проведения аттестации в течение года.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, не вправе ограничивать сроки подачи педагогическими работниками заявлений о прохождении аттестации и периоды проведения аттестации в течение календарного года.

Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию в любое время, но до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

Вместе с тем, чтобы аттестационная комиссия имела возможность в соответствии с пунктом 26 Порядка аттестации педагогических работников учесть срок действия ранее установленной педагогическому работнику квалификационной категории при составлении графика проведения аттестации (что имеет значение для сохранения уровня оплаты труда), заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории. Это время будет использовано для рассмотрения заявления (1 месяц), а также для проведения аттестации, продолжительность которой для каждого педагогического не должна превышать 2 месяцев.

Вопрос 40.

Распространяются ли ограничения в прохождении аттестации, предусмотренные пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников, на педагогических работников, проработавших в должности менее двух лет, беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, желающих пройти аттестацию для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям?

Ответ.

Пункт 18 Порядка аттестации педагогических работников относится к аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В данном случае ограничения по недопущению аттестации педагогических работников в указанные периоды связаны именно с такой аттестацией и установлены в их интересах.

Ограничений по прохождению аттестации беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не предусмотрено. Прохождение такой аттестации в указанные периоды зависит от желания самих педагогических работников.

Вопрос 41.

Может ли орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования, продлевать действие квалификационных категорий, устанавливать льготные процедуры при проведении аттестации для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для победителей конкурсного отбора лучших учителей?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает каких-либо преимуществ при установлении квалификационных категорий либо продление сроков их действия для лиц, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, для победителей конкурсного отбора лучших учителей.

Вместе с тем, принимая во внимание, что к указанным наградам, почетным званиям, к участию в конкурсном отборе, как правило, представляются педагогические

работники, имеющие квалификационную категорию, при рассмотрении их заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, для них могут быть предусмотрены особенности и иные формы ее проведения, которые могут быть закреплены в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Вопрос 42.

Может ли присвоенная квалификационная категория по одной должности учитываться по другой должности?

Сохраняется ли установленная квалификационная категория при переводе работника на другую должность?

Ответ.

В соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации педагогических работников устанавливается соответствие уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям по определенной должности, которая конкретно указывается в решении аттестационной комиссии. По этой же должности в соответствии с пунктом 14 Порядка аттестации педагогических работников распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, устанавливается и квалификационная категория.

Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

Наименования должностей педагогических работников, по которым устанавливаются квалификационные категории, определены в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731. «Российская газета», 2008, №113).

Вместе с тем, квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Однако, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Вопрос 43.

Можно ли считать, что в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников содержится исчерпывающий перечень требований соответствия работника первой или высшей квалификационной категории, не подлежащий дополнительному уточнению?

Ответ.

В соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников аттестация проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории. Исчерпывающий перечень этих требований содержится в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников

Вопрос 44.

Каким образом педагогический работник может подтвердить наличие у него квалификационной категории и срок ее действия при трудоустройстве в другое образовательное учреждение, при переезде в другой населенный пункт, другой субъект РФ?

Ответ.

При трудоустройстве в другое образовательное учреждение, при переезде в другой населенный пункт, другой субъект РФ наличие у педагогического работника квалификационной категории, а также срок ее действия подтверждается записью в трудовой книжке работника.

По просьбе педагогического работника при увольнении для более полной информации об установленной квалификационной категории ему могут быть выданы аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, которые педагогический работник передает для хранения в его личном деле по новому месту работы.

В случае увольнения указанные документы передаются педагогическому работнику под роспись об их получении4.

Вопрос 45.

Вносится ли запись в трудовую книжку педагогического работника в связи с установлением ему квалификационной категории (первой или высшей)?

Ответ.

Пунктом 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек (приложение № 1 к постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек») предусмотрено, что если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Например, учителю математики (преподавателю) установлена высшая квалификационная категория. В этом случае в трудовой книжке в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии, в графе 3 делается запись: «Установлена высшая квалификационная категория по должности «учитель» («преподаватель») без указания преподаваемого предмета, в графе 4 указывается дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, приказа образовательного учреждения, на основании которого внесена запись.

Кроме данных разъяснений вашему вниманию в данной теме предлагается пакет региональных нормативных документов,

---

[4] Принимая во внимание, что аттестационный лист и выписка из распорядительного акта относятся к документам, входящим в состав личного дела педагогического работника, которое должно храниться в учреждении 75 лет, представляется, что в его личном деле должны сохраниться копии этих документов с подписью работника о получении первых экземпляров. – *Примеч. авт.*

Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 апреля 2010 г. N 16999

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 24 марта 2010 г. N 209

О ПОРЯДКЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

КонсультантПлюс: примечание.

Постановление Правительства РФ от 15.06.2004 N 280 утратило силу в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 15.05.2010 N 337, утвердившего Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Нормы пункта 5.2.12 прежнего Положения соответствуют нормам пункта 5.2.11 нового Положения о Министерстве образования и науки РФ.

В соответствии с пунктом 5.2.12 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. N 280 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 25, ст. 2562; 2005, N 15, ст. 1350; 2006, N 18, ст. 2007; 2008, N 25, ст. 2990; N 34, ст. 3938; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5619; 2009, N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 14, ст. 1662), приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2. Установить, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

3. Ввести Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в действие с 1 января 2011 года.

4. Признать утратившим силу с 1 января 2011 г. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. N 1908 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 июля 2000 г., регистрационный N 2322. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2000, N 32).

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя Министра Калину И.И.

Министр
А.ФУРСЕНКО

риложение

Утвержден

Приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 24 марта 2010 г. N 209

ПОРЯДОК
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

I. Общие положения

1. Настоящий порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение) определяет правила проведения аттестации педагогических работников <*> государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы (далее соответственно - педагогические работники, образовательные учреждения, образовательные программы) <**>.

<*> К педагогическим работникам относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731. "Российская газета", 2008, N 113).

<**> Аттестация работников, занимающих должности научно-педагогических работников, проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 августа 2009 г. N 284 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 сентября 2009 г., регистрационный N 14772, Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 40, 5 октября 2009 г.).

2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3. Основными задачами аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

повышение эффективности и качества педагогического труда;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

5. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений - аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся (далее - федеральные органы исполнительной власти).

6. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных учреждений.

Персональный состав аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

7. Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

8. Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

9. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

10. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

11. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве

голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

12. Графики работы аттестационных комиссий утверждаются ежегодно распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

13. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

14. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, соответствующая квалификационная категория устанавливается указанным распорядительным актом.

15. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, направляются работодателю педагогического работника в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии для ознакомления с ними работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации <*>.

<*> Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604, ст. 3732; N 30, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717.

Аттестационный лист, выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

16. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

17. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

18. Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

19. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее - представление).

20. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.

21. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

22. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

23. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

24. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации <*>. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации <*>).

<*> Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N

41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604, ст. 3732; N 30, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717.

IV. Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

25. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

Заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи.

26. Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. При составлении графика должны учитываться сроки действия ранее установленных квалификационных категорий.

27. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

28. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

29. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

30. Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

31. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

имеют установленную первую квалификационную категорию;

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

32. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

33. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

34. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

Зарегистрировано в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. N 18638

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИКАЗ
от 26 августа 2010 г. N 761н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, РАЗДЕЛ "КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ"

В соответствии с пунктом 5.2.52 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2005, N 2, ст. 162; 2006, N 19, ст. 2080; 2008, N 11 (ч. I), ст. 1036; N 15, ст. 1555; N 23, ст. 2713; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5618; 2009, N 2, ст. 244; N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 12, ст. 1427, 1434; N 33, ст. 4083, 4088; N 43, ст. 5064; N 45, ст. 5350; 2010, N 4, ст. 394; N 11, ст. 1225; N 25, ст. 3167; N 26, ст. 3350; N 31, 4251), приказываю:

Утвердить Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" согласно приложению.

Министр
Т.А.ГОЛИКОВА
Приложение
к Приказу Министерства
здравоохранения и социального
развития Российской Федерации
от 26 августа 2010 г. N 761н

ЕДИНЫЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

РАЗДЕЛ "КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОЛЖНОСТЕЙ

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ"

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС состоит из четырех разделов: I - "Общие положения", II - "Должности руководителей", III - "Должности педагогических работников", IV - "Должности учебно-вспомогательного персонала".

3. Квалификационные характеристики применяются в качестве нормативных документов или служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

4. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации".

В разделе "Должностные обязанности" содержится перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих.

В разделе "Должен знать" содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе "Требования к квалификации" определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

5. При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

6. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников учреждения возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

7. При разработке должностных инструкций по должностям работников, относящимся к общеотраслевым должностям служащих, а также по должностям

работников, свойственным другим видам экономической деятельности (медицинские работники, работники культуры: художественные руководители, дирижеры, режиссеры, балетмейстеры, хормейстеры, работники библиотек и др.), применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях.

8. Должностное наименование "старший" применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

II. ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения

Должностные обязанности. Осуществляет руководство образовательным учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения. Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения. Обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований. Формирует контингенты обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников, детей) и работников образовательного учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах, обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательного учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательном учреждении. Обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательном учреждении. Совместно с советом образовательного учреждения и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательного учреждения, образовательной программы образовательного учреждения, учебных планов, учебных программ курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, устава и правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе. В пределах своих полномочий распоряжается бюджетными средствами, обеспечивает результативность и эффективность их использования. В пределах

установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть. Утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения. Решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательного учреждения. Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников. Обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников), выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда. Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении. Организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательном учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением. Принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других работников образовательного учреждения. Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами. Представляет образовательное учреждение в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях, иных организациях. Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств. Обеспечивает представление учредителю ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчета о деятельности образовательного учреждения в целом. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-

хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Заместитель руководителя (директора, заведующего,
начальника) образовательного учреждения

Должностные обязанности. Организует текущее и перспективное планирование деятельности образовательного учреждения. Координирует работу преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, других педагогических и иных работников, а также разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения. Обеспечивает использование и совершенствование методов организации образовательного процесса и современных образовательных технологий, в том числе дистанционных. Осуществляет контроль за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, работой кружков и факультативов, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований. Организует работу по подготовке и проведению экзаменов. Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики. Организует просветительскую работу для родителей (лиц, их заменяющих). Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. Организует учебно-воспитательную, методическую, культурно-массовую, внеклассную работу. Осуществляет контроль за учебной нагрузкой обучающихся, воспитанников. Составляет расписание учебных занятий и других видов учебной и воспитательной (в том числе культурно-досуговой) деятельности. Обеспечивает своевременное составление, утверждение, представление отчетной документации. Оказывает помощь обучающимся (воспитанникам, детям) в проведении культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий. Осуществляет комплектование и принимает меры по сохранению контингента обучающихся (воспитанников, детей) в кружках. Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса и управления образовательным учреждением. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательного учреждения. Принимает меры по оснащению мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической, художественной и периодической литературой. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся (воспитанников, детей), жилищно-бытовых условий в общежитиях. При выполнении обязанностей заместителя руководителя образовательного учреждения по административно-хозяйственной работе (части) осуществляет руководство хозяйственной

деятельностью образовательного учреждения. Осуществляет контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием образовательного учреждения. Организует контроль за рациональным расходованием материалов и финансовых средств образовательного учреждения. Принимает меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств. Организует работу по проведению анализа и оценки финансовых результатов деятельности образовательного учреждения, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности использования бюджетных средств. Обеспечивает контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций. Принимает меры по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения. Готовит отчет учредителю о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств. Руководит работами по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательного учреждения. Координирует работу подчиненных ему служб и структурных подразделений. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий)
структурного подразделения

Должностные обязанности. Руководит деятельностью структурного подразделения образовательного учреждения: учебно-консультационным пунктом, отделением, отделом, секцией, лабораторией, кабинетом, учебной или учебно-производственной мастерской, интернатом при школе, общежитием, учебным хозяйством, производственной практикой

и другими структурными подразделениями (далее - структурное подразделение). Организует текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, обеспечивает контроль за выполнением плановых заданий, координирует работу преподавателей, воспитателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ, разработке необходимой учебно-методической документации. Обеспечивает контроль за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов учебной и внеучебной деятельности обучающихся, воспитанников, обеспечением уровня подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Создает условия для разработки рабочих образовательных программ структурного подразделения. Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. Организует работу по подготовке и проведению итоговой аттестации, просветительскую работу для родителей. Организует методическую, культурно-массовую, внеклассную работу. Осуществляет контроль за учебной нагрузкой обучающихся (воспитанников, детей). Участвует в комплектовании контингента обучающихся (воспитанников, детей) и принимает меры по его сохранению, участвует в составлении расписания учебных занятий и других видов деятельности обучающихся (воспитанников, детей). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса и управления образовательным учреждением. Участвует в подборе и расстановке педагогических и иных кадров, в организации повышения их квалификации и профессионального мастерства. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников учреждения. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации. Принимает участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, в сохранности оборудования и инвентаря, оснащении и пополнении библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, периодическими изданиями, в методическом обеспечении образовательного процесса. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся, воспитанников. Организует заключение договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров. Принимает меры по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся (воспитанникам, детям) и работникам образовательного учреждения. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов

управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет.

Старший мастер

Должностные обязанности. Руководит практическими занятиями и учебно-производственными работами по профессиональному (производственному) обучению, участвует в проведении работы по профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений (подразделений) начального и/или среднего профессионального образования. Руководит деятельностью мастеров производственного обучения. Организует поставку необходимого для обучения оборудования и соответствующее оснащение занятий. Принимает меры к своевременному обеспечению обучающихся оборудованием, инструментами, материалами и средствами обучения. Обеспечивает соблюдение безопасности труда, а также овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией производства. Контролирует выполнение практических работ и уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Принимает участие в организации деятельности образовательного учреждения, направленной на привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств, в т.ч. связанной с изготовлением качественной продукции и оказанием услуг населению. Принимает участие в заключении договоров с организациями о проведении учебной практики (производственного обучения) и осуществляет контроль за их выполнением. Обеспечивает подготовку обучающихся к выполнению квалификационных работ и сдаче квалификационных экзаменов. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений), конференций, семинаров. Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику, педагогическую психологию; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, права, социологии, финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; административное, трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее 2 лет или

среднее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее 5 лет.

III. ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Учитель

Должностные обязанности. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач; педагогику, психологию, возрастную физиологию; школьную гигиену; методику преподавания предмета; программы и учебники по преподаваемому предмету; методику воспитательной работы; требования к оснащению и

оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним; средства обучения и их дидактические возможности; основы научной организации труда; нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Преподаватель <*>

<*> Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу ВУЗов.

Должностные обязанности. Проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. Организует и контролирует их самостоятельную работу, индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные. Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Соблюдает права и свободы обучающихся. Поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в т.ч. ведение электронных форм документации). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений, кафедр), конференций, семинаров. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Осуществляет связь с родителями или лицами, их заменяющими. Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность

за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; содержание учебных программ и принципы организации обучения по преподаваемому предмету; основные технологические процессы и приемы работы на должностях в организациях по специальности в соответствии с профилем обучения в образовательном учреждении, а также основы экономики, организации производства и управления; педагогику, физиологию, психологию и методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания обучающихся; основы трудового законодательства; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Педагог-организатор

Должностные обязанности. Содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся (воспитанников, детей), расширению социальной сферы в их воспитании. Изучает возрастные и психологические особенности, интересы и потребности обучающихся, воспитанников, детей в учреждениях (организациях) и по месту жительства, создает условия для их реализации в различных видах творческой деятельности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, воспитательные и иные мероприятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий и методик обучения. Организует работу детских клубов, кружков, секций и других любительских объединений, разнообразную индивидуальную и совместную деятельность обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых. Руководит работой по одному из направлений деятельности образовательного учреждения: техническому, художественному, спортивному, туристско-краеведческому и др. Способствует реализации прав обучающихся (воспитанников, детей) на создание детских ассоциаций, объединений. Организует вечера, праздники, походы, экскурсии; поддерживает социально значимые инициативы обучающихся, воспитанников, детей в сфере их свободного времени, досуга и развлечений, ориентируясь на личность обучающегося, воспитанника, ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей. Организует

самостоятельную деятельность обучающихся (воспитанников, детей), в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, содействует обеспечению связи обучения с практикой. Анализирует достижения обучающихся, воспитанников, детей. Оценивает эффективность их обучения, на основе развития опыта творческой деятельности, познавательный интерес обучающихся (воспитанников, детей), используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим. Привлекает к работе с обучающимися (воспитанниками, детьми) работников учреждений культуры и спорта, родителей (лиц, их заменяющих), общественность. Оказывает поддержку детским формам организации труда обучающихся (воспитанников, детей), организует их каникулярный отдых. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, детей, их творческой деятельности; методику поиска и поддержки молодых талантов; содержание, методику и организацию одного из видов творческой деятельности: научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой; порядок разработки программ занятий кружков, секций, студий, клубных объединений, основы деятельности детских коллективов, организаций и ассоциаций; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их замещающими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы.

Социальный педагог

Должностные обязанности. Осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся (воспитанников, детей). Изучает особенности личности обучающихся (воспитанников, детей) и их микросреды, условия их жизни. Выявляет интересы и потребности, трудности и проблемы, конфликтные ситуации, отклонения в поведении обучающихся (воспитанников, детей) и своевременно оказывает им социальную помощь и поддержку. Выступает посредником между обучающимися (воспитанниками, детьми) и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами

различных социальных служб, ведомств и административных органов. Определяет задачи, формы, методы социально-педагогической работы с обучающимися (воспитанниками, детьми), способы решения личных и социальных проблем, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Принимает меры по социальной защите и социальной помощи, реализации прав и свобод личности обучающихся (воспитанников, детей). Организует различные виды социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ, участвует в их разработке и утверждении. Способствует установлению гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде. Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся (воспитанников, детей), ориентируясь на особенности их личности, развитие их мотивации к соответствующим видам деятельности, познавательных интересов, способностей, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в организации их самостоятельной деятельности, в том числе исследовательской. Обсуждает с обучающимися (воспитанниками, детьми) актуальные события современности. Участвует в осуществлении работы по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использованию ценных бумаг обучающихся (воспитанников, детей) из числа сирот и оставшихся без попечения родителей. Взаимодействует с учителями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, семейных и молодежных служб занятости, с благотворительными организациями и др. в оказании помощи обучающимся (воспитанникам, детям), нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации. Участвует в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим) обучающихся (воспитанников, детей). Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы социальной политики, права и государственного строительства, трудового и семейного законодательства; общую и социальную педагогику; педагогическую, социальную, возрастную и детскую психологию; основы здоровьесбережения и организации здорового образа жизни, социальной гигиены; социально-педагогические и диагностические методики; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; основы работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; социально-педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), навыки социально-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п.; правила внутреннего

трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) <*>

<*> Наименование должности "Логопед" в образовательных учреждениях не применяется, а используется в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания.

Должностные обязанности. Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии, в том числе находящихся в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, создаваемых для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (для глухих, слабослышащих и позднооглохших, слепых, слабовидящих и позднослепших детей, детей с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, умственно отсталых и других детей с ограниченными возможностями здоровья). Осуществляет обследование обучающихся, воспитанников, определяет структуру и степень выраженности имеющегося у них нарушения развития. Комплектует группы для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся, воспитанников. Проводит групповые и индивидуальные занятия по исправлению недостатков в развитии, восстановлению нарушенных функций. Работает в тесном контакте с учителями, воспитателями и другими педагогическими работниками, посещает занятия и уроки. Консультирует педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ограниченными возможностями здоровья. Ведет необходимую документацию. Способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения профессиональных программ. Реализует образовательные программы. Комплектует группы для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся, воспитанников. Изучает индивидуальные особенности, способности, интересы и склонности обучающихся, воспитанников с целью создания условий для обеспечения их развития в соответствии с возрастной нормой, роста их познавательной мотивации и становления учебной самостоятельности, формирования компетентностей, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы, обеспечивая уровень подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующий требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным требованиям. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий. Соблюдает права и свободы обучающихся, воспитанников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников в период образовательного процесса. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; анатомо-физиологические и клинические основы дефектологии; методы и приемы предупреждения и исправления отклонений в развитии обучающихся, воспитанников; нормативные и методические документы по вопросам профессиональной и практической деятельности; программно-методическую литературу по работе с обучающимися, воспитанниками, имеющими отклонения в развитии; новейшие достижения дефектологической и педагогической наук; правила по охране труда и пожарной безопасности; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

Педагог-психолог

Должностные обязанности. Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях. Содействует охране прав личности в соответствии с Конвенцией о правах ребенка. Способствует гармонизации социальной сферы образовательного учреждения и осуществляет превентивные мероприятия по профилактике возникновения социальной дезадаптации. Определяет факторы, препятствующие развитию личности обучающихся, воспитанников и принимает меры по оказанию им различных видов психологической помощи (психокоррекционного, реабилитационного, консультативного). Оказывает консультативную помощь обучающимся, воспитанникам, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем. Проводит психологическую диагностику, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит диагностическую, психокоррекционную реабилитационную, консультативную работу, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий. Составляет психолого-педагогические заключения по материалам исследовательских работ с целью ориентации педагогического коллектива, а также родителей (лиц, их замещающих) в проблемах личностного и социального развития обучающихся, воспитанников. Ведет документацию по установленной форме, используя ее по назначению. Участвует в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся, воспитанников, в обеспечении уровня подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным образовательным требованиям. Способствует развитию у обучающихся, воспитанников готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального

самоопределения. Осуществляет психологическую поддержку творчески одаренных обучающихся, воспитанников, содействует их развитию и организации развивающей среды. Определяет у обучающихся, воспитанников степень нарушений (умственных, физиологических, эмоциональных) в развитии, а также различного вида нарушений социального развития и проводит их психолого-педагогическую коррекцию. Участвует в формировании психологической культуры обучающихся, воспитанников, педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих), в том числе и культуры полового воспитания. Консультирует работников образовательного учреждения по вопросам развития обучающихся, воспитанников, практического применения психологии для решения педагогических задач, повышения социально-психологической компетентности обучающихся, воспитанников, педагогических работников, родителей (лиц, их заменяющих). Анализирует достижение и подтверждение обучающимися уровней развития и образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность образовательной деятельности педагогических работников и педагогического коллектива, учитывая развитие личности обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Декларацию прав и свобод человека; Конвенцию о правах ребенка; нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся, воспитанников и их социальной защиты; общую психологию; педагогическую психологию, общую педагогику, психологию личности и дифференциальную психологию, детскую и возрастную психологию, социальную психологию, медицинскую психологию, детскую нейропсихологию, патопсихологию, психосоматику; основы дефектологии, психотерапии, сексологии, психогигиены, профориентации, профессиоведения и психологии труда, психодиагностики, психологического консультирования и психопрофилактики; методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения; современные методы индивидуальной и групповой профконсультации, диагностики и коррекции нормального и аномального развития ребенка; методы и приемы работы с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; основы работы с персональным компьютером, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное

профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.

Воспитатель (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет деятельность по воспитанию детей в образовательных учреждениях и их структурных подразделениях (интернате при школе, общежитии, группах, группах продленного дня и др.), иных учреждениях и организациях. Содействует созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания. Осуществляет изучение личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействует росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей; организует подготовку домашних заданий. Создает благоприятную микросреду и морально-психологический климат для каждого обучающегося, воспитанника. Способствует развитию общения обучающихся, воспитанников. Помогает обучающемуся, воспитаннику решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими). Осуществляет помощь обучающимся, воспитанникам в учебной деятельности, способствует обеспечению уровня их подготовки, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным образовательным требованиям. Содействует получению дополнительного образования обучающимися, воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждениях, по месту жительства. В соответствии с индивидуальными и возрастными интересами обучающихся, воспитанников совершенствует жизнедеятельность коллектива обучающихся, воспитанников. Соблюдает права и свободы обучающихся, воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса. Проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, воспитанников, в том числе с помощью электронных форм. Разрабатывает план (программу) воспитательной работы с группой обучающихся, воспитанников. Совместно с органами самоуправления обучающихся, воспитанников ведет активную пропаганду здорового образа жизни. Работает в тесном контакте с учителями, педагогом-психологом, другими педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся, воспитанников. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций педагога-психолога планирует и проводит с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально). Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего воспитателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности воспитателя <*>, осуществляет координацию деятельности воспитателей, педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь воспитателям, способствует обобщению передового педагогического опыта, повышению квалификации воспитателей, развитию их творческих инициатив.

<*> За исключением обязанностей по непосредственному воспитанию детей в образовательных учреждениях, в которых штатными расписаниями предусмотрена самостоятельная должность старшего воспитателя.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику, детскую, возрастную и социальную психологию; психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей и подростков, возрастную физиологию, школьную гигиену; методы и формы мониторинга деятельности обучающихся, воспитанников; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени обучающихся, воспитанников; методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего воспитателя - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.

Тьютор <*>

<*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Должностные обязанности. Организует процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов; организует их персональное сопровождение в образовательном пространстве предпрофильной подготовки и профильного обучения; координирует поиск информации обучающимися для самообразования; сопровождает процесс формирования их личности (помогает им разобраться в успехах, неудачах, сформулировать личный заказ к процессу обучения, выстроить цели на будущее). Совместно с обучающимся распределяет и оценивает имеющиеся у него ресурсы всех видов для реализации поставленных целей; координирует взаимосвязь познавательных интересов обучающихся и направлений предпрофильной подготовки и профильного обучения: определяет перечень и методику преподаваемых предметных и ориентационных курсов, информационной и консультативной работы, системы профориентации, выбирает оптимальную организационную структуру для этой взаимосвязи. Оказывает помощь обучающемуся в осознанном выборе стратегии образования, преодолении проблем и трудностей процесса

самообразования; создает условия для реальной индивидуализации процесса обучения (составление индивидуальных учебных планов и планирование индивидуальных образовательно-профессиональных траекторий); обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям федерального государственного образовательного стандарта, проводит совместный с обучающимся рефлексивный анализ его деятельности и результатов, направленных на анализ выбора его стратегии в обучении, корректировку индивидуальных учебных планов. Организует взаимодействия обучающегося с учителями и другими педагогическими работниками для коррекции индивидуального учебного плана, содействует генерированию его творческого потенциала и участию в проектной и научно-исследовательской деятельности с учетом интересов. Организует взаимодействие с родителями, лицами, их заменяющими, по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся, в том числе младшего и среднего школьного возрастов, составлению, корректировке индивидуальных учебных (образовательных) планов обучающихся, анализирует и обсуждает с ними ход и результаты реализации этих планов. Осуществляет мониторинг динамики процесса становления выбора обучающимся пути своего образования. Организует индивидуальные и групповые консультации для обучающихся, родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам устранения учебных трудностей, коррекции индивидуальных потребностей, развития и реализации способностей и возможностей, используя различные технологии и способы коммуникации с обучающимся (группой обучающихся), включая электронные формы (интернет-технологии) для качественной реализации совместной с обучающимся деятельности. Поддерживает познавательный интерес обучающегося, анализируя перспективы развития и возможности расширения его диапазона. Синтезирует познавательный интерес с другими интересами, предметами обучения. Способствует наиболее полной реализации творческого потенциала и познавательной активности обучающегося. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой образовательного учреждения, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям обучающихся (лицам, их заменяющим). Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы (индивидуальной и образовательного учреждения), учитывая успешность самоопределения обучающихся, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, детской, возрастной и социальной психологии; психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей и подростков, возрастную физиологию, школьную гигиену; методы и формы мониторинга деятельности обучающихся; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени обучающихся; технологии открытого образования и тьюторские технологии; методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, убеждения, аргументации своей позиции; технологии диагностики причин

конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, права, социологии; организацию финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; административное, трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

Старший вожатый

Должностные обязанности. Способствует развитию и деятельности детских общественных организаций, объединений, помогает в разработке и реализации программ их деятельности на принципах добровольности, самодеятельности, гуманности и демократизма с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся (воспитанников, детей). В соответствии с возрастными интересами обучающихся (воспитанников, детей) и требованиями жизни организует их коллективно-творческую деятельность, способствует обновлению содержания и форм деятельности детских общественных организаций, объединений. Обеспечивает условия для широкого информирования обучающихся (воспитанников, детей) о действующих детских общественных организациях, объединениях. Создает благоприятные условия, позволяющие обучающимся, воспитанникам, детям проявлять гражданскую и нравственную позицию, реализовывать свои интересы и потребности, интересно и с пользой для их развития проводить свободное время. Осуществляет заботу о здоровье и безопасности обучающихся (воспитанников, детей). Организует, участвует в организации каникулярного отдыха, изучая и используя передовой опыт работы с детьми и подростками. Проводит работу по подбору и подготовке руководителей (организаторов) первичных коллективов детских общественных организаций, объединений. Обеспечивает взаимодействие органов самоуправления образовательных учреждений, педагогических коллективов образовательных учреждений и детских общественных организаций. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой образовательного учреждения, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим) обучающихся (воспитанников, детей). Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность, физкультурно-оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; закономерности и тенденции развития детского движения; педагогику, детскую возрастную и социальную психологию; индивидуальные и возрастные особенности обучающихся, воспитанников, детей; специфику работы детских общественных организаций, объединений, развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников; методику поиска и поддержки талантов, организации досуговой деятельности; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их

заменяющими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

Педагог дополнительного образования (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет дополнительное образование обучающихся, воспитанников в соответствии со своей образовательной программой, развивает их разнообразную творческую деятельность. Комплектует состав обучающихся, воспитанников кружка, секции, студии, клубного и другого детского объединения и принимает меры по сохранению контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы (обучения) исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий. Обеспечивает соблюдение прав и свобод обучающихся, воспитанников. Участвует в разработке и реализации образовательных программ. Составляет планы и программы занятий, обеспечивает их выполнение. Выявляет творческие способности обучающихся, воспитанников, способствует их развитию, формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей. Организует разные виды деятельности обучающихся, воспитанников, ориентируясь на их личности, осуществляет развитие мотивации их познавательных интересов, способностей. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, воспитанников, в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности. Обеспечивает и анализирует достижения обучающихся, воспитанников. Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Оказывает особую поддержку одаренным и талантливым обучающимся, воспитанникам, а также обучающимся, воспитанникам, имеющим отклонения в развитии. Организует участие обучающихся, воспитанников в массовых мероприятиях. Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Обеспечивает при проведении занятий соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего педагога дополнительного образования наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности педагога дополнительного образования, осуществляет координацию деятельности педагогов дополнительного образования, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь педагогам дополнительного образования, способствует обобщению передового их педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, основы их творческой деятельности; методику поиска и поддержки молодых талантов; содержание учебной программы, методику и организацию дополнительного образования детей, научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности; программы занятий кружков, секций, студий, клубных объединений; деятельность детских коллективов, организаций и ассоциаций; методы развития мастерства; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями, лицами, их заменяющими, коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего педагога дополнительного образования - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

Музыкальный руководитель

Должностные обязанности. Осуществляет развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы, творческой деятельности воспитанников. Формирует их эстетический вкус, используя разные виды и формы организации музыкальной деятельности. Участвует в разработке образовательной программы образовательного учреждения. Координирует работу педагогического персонала и родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам музыкального воспитания детей, определяет направления их участия в развитии музыкальных способностей с учетом индивидуальных и возрастных особенностей воспитанников, а также их творческих способностей. Определяет содержание музыкальных занятий с учетом возраста, подготовленности, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, используя современные формы, способы обучения, образовательные, музыкальные технологии, достижения мировой и отечественной музыкальной культуры, современные методы оценивания достижений воспитанников. Участвует в организации и проведении массовых мероприятий с воспитанниками в рамках образовательной программы образовательного учреждения (музыкальные вечера, развлечения, пение, хороводы, танцы, показ кукольного и теневого театра и иные мероприятия), спортивных мероприятиях с воспитанниками, обеспечивает их музыкальное сопровождение. Консультирует родителей (лиц, их заменяющих) и воспитателей по вопросам подготовки воспитанников к их участию в массовых, праздничных мероприятиях. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в проведении родительских собраний,

оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику и психологию; возрастную физиологию, анатомию; санитарию и гигиену; индивидуальные особенности развития детей, музыкального восприятия, эмоций, моторики и музыкальных возможностей детей разного возраста; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками, музыкальные произведения детского репертуара; при работе с детьми, имеющими отклонения в развитии, - основы дефектологии и соответствующие методики их обучения; современные образовательные музыкальные технологии, достижения мировой и отечественной музыкальной культуры; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, музыкальными редакторами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы.

Концертмейстер

Должностные обязанности. Разрабатывает совместно с преподавателями специальных и профилирующих дисциплин тематические планы и программы. Проводит индивидуальные и групповые учебные занятия с обучающимися, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий, осуществляет музыкальное сопровождение учебных занятий. Формирует у обучающихся исполнительские навыки, прививает им навыки ансамблевой игры, способствует развитию у них художественного вкуса, расширению музыкально-образных представлений и воспитанию творческой индивидуальности, организует их самостоятельную деятельность, используя современные образовательные технологии, включая информационные и компьютерные технологии, а также цифровые образовательные ресурсы. Обеспечивает профессиональное исполнение музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах (спектаклях), показательных выступлениях (спортивных соревнованиях по спортивной, художественной гимнастике, фигурному катанию, плаванию). Читает с листа, транспонирует музыкальные произведения. Координирует работу по аккомпанированию при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий. Оценивает эффективность обучения, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, участвует в аттестации обучающихся. Принимает участие в разработке тематических планов, программ (общих, специальных, профилирующих дисциплин). Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; методику преподавания и

воспитательной работы, музыкально-просветительской деятельности; программы и учебники в сфере музыкальной деятельности; музыкальные произведения разных эпох, стилей и жанров, их традиции интерпретации; методику проведения занятий и репетиций; основы педагогики и психологии; правила и методы компоновки музыкальных фрагментов, подбора музыки к отдельным элементам движений с учетом индивидуальных физических данных обучающихся; методы развития обучающихся, формирования исполнительских навыков, мастерства; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контакта с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, музыкальные произведения детского репертуара; технологии педагогической диагностики и коррекции; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, музыкальными редакторами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы.

Руководитель физического воспитания

Должностные обязанности. Планирует и организует проведение учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию (физической культуре) в учреждениях (подразделениях) начального и среднего профессионального образования. Осуществляет проведение учебных занятий по физическому воспитанию обучающихся в объеме не более 360 часов в год. Руководит работой преподавателей физкультуры. Организует учет успеваемости и посещаемости занятий обучающимися. Внедряет наиболее эффективные формы, методы и средства физического воспитания обучающихся, обеспечивает контроль за состоянием их здоровья и физическим развитием в течение всего периода обучения, за проведением профессионально-прикладной физической подготовки. Организует с участием учреждений здравоохранения проведение медицинского обследования и тестирования обучающихся по физической подготовке. Обеспечивает организацию и проведение оздоровительных физкультурных мероприятий во внеучебное и каникулярное время, организует работу спортивно-оздоровительных лагерей. Принимает меры по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку. Организует работу физкультурно-оздоровительных центров, кабинетов здоровья. Осуществляет контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением безопасности при проведении учебных занятий, за хранением и правильным использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования. Планирует ассигнования на приобретение спортивного имущества. Содействует подготовке общественных физкультурных кадров. Составляет отчетность по установленной форме, в том числе и с использованием электронных форм ведения документации. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие

образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии, теории и методики физического воспитания; правила охраны жизни и здоровья обучающихся; методику проведения занятий на спортивных сооружениях и снарядах; формы составления отчетной документации; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контакта с обучающимися разного возраста, их родителями, педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет.

Инструктор по физической культуре

Должностные обязанности. Организует активный отдых обучающихся, воспитанников в режиме учебного и внеучебного времени образовательного учреждения. Организует и проводит с участием педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и другие мероприятия оздоровительного характера. Организует работу кружков и спортивных секций. Осуществляет связи с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта. Организует деятельность физкультурного актива. Осуществляет просветительскую работу среди родителей (лиц, их заменяющих) обучающихся, воспитанников, педагогических работников с привлечением соответствующих специалистов. Определяет содержание занятий с учетом возраста, подготовленности, индивидуальных и психофизических особенностей, интересов обучающихся, воспитанников. Ведет работу по овладению обучающимися, воспитанниками навыками и техникой выполнения физических упражнений, формирует их нравственно-волевые качества. Обеспечивает безопасность обучающихся, воспитанников при проведении физических и спортивных занятий, оказывает им первую доврачебную помощь. Постоянно следит за соблюдением санитарно-гигиенических норм и состоянием помещений. Совместно с медицинскими работниками контролирует состояние здоровья обучающихся, воспитанников и регулирует их физическую нагрузку, ведет мониторинг качества оздоровительной работы в образовательном учреждении с использованием электронных форм учета показателей здоровья и физических нагрузок. При осуществлении физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися, воспитанниками в плавательных бассейнах проводит совместно с педагогическими работниками работу по обучению их плаванию с учетом возрастного состава группы; составляет расписание занятий по плаванию для каждой группы, ведет журнал, фиксируя содержание занятий по плаванию и освоение его обучающимися, воспитанниками, организует предварительную работу с родителями (лицами, их заменяющими) по подготовке обучающихся, воспитанников младшего возраста к занятиям в бассейне, проводит беседы, инструктажи с обучающимися, воспитанниками, начинающими занятия в бассейне, о правилах поведения в помещении бассейна и их выполнении. С учетом возраста обучающихся, воспитанников младшего возраста оказывает им помощь при

переодевании и принятии душа, приучает их к соблюдению требований гигиены; поддерживает контакты с медицинским персоналом, проверяет гигиеническое состояние бассейна. Консультирует и координирует деятельность педагогических работников по вопросам теории и практики физического воспитания обучающихся, воспитанников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику и психологию; возрастную физиологию, анатомию; санитарию и гигиену; методику обучения на спортивных снарядах и приспособлениях; методику обучения игровым видам спорта, плаванию; правила поведения на воде; правила безопасности при проведении физкультурно-оздоровительных мероприятий; основы коррекционно-оздоровительной работы и соответствующие методики (при работе с детьми, имеющими отклонения в развитии); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего распорядка (трудового распорядка) образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы.

Методист (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет методическую работу в образовательных учреждениях всех типов и видов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах) (далее - учреждениях). Анализирует состояние учебно-методической (учебно-тренировочной) и воспитательной работы в учреждениях и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений. Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам. Организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д. Анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы учреждений. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических

работников. Организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности. Участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовки работников по соответствующим направлениям их деятельности, по научно-методическому обеспечению содержания образования, в разработке перспективных планов заказа учебников, учебных пособий, методических материалов. Обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования. Организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д. В учреждениях дополнительного образования участвует в комплектовании учебных групп, кружков и объединений обучающихся. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего методиста наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности методиста, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Участвует в разработке перспективных планов издания учебных пособий, методических материалов.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; принципы дидактики; основы педагогики и возрастной психологии; общие и частные технологии преподавания; принципы методического обеспечения учебного предмета или направления деятельности; систему организации образовательного процесса в образовательном учреждении; принципы и порядок разработки учебно-программной документации, учебных планов по специальностям, образовательных программ, типовых перечней учебного оборудования и другой учебно-методической документации; методику выявления, обобщения и распространения эффективных форм и методов педагогической работы; принципы организации и содержание работы методических объединений педагогических работников учреждений; основы работы с издательствами; принципы систематизации методических и информационных материалов; основные требования к аудиовизуальным и интерактивным средствам обучения, организации их проката; содержание фонда учебных пособий; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их замещающими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовым редактором, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. Для старшего методиста - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет.

Инструктор-методист (включая старшего)

Должностные обязанности. Организует методическое обеспечение и координацию работы образовательных учреждений (отделений образовательных учреждений) спортивной направленности по отбору детей в группы для физкультурно-спортивных занятий, проведению их спортивной ориентации. Организует и координирует учебно-тренировочный и воспитательный процесс, определяет его содержание, обеспечивает работу по проведению учебно-тренировочных занятий. Организует работу по повышению квалификации тренеров-преподавателей, проведению открытых уроков. Осуществляет контроль за комплектованием учебных групп (секций), содержанием и результатами учебно-тренировочного и воспитательного процессов, за количественным и качественным составом секций (групп). Ведет статистический учет результатов работы образовательного учреждения (отделения образовательного учреждения) спортивной направленности на этапах спортивной подготовки, а также многолетний учет, анализ и обобщение результатов, содержания и опыта работы тренеров-преподавателей образовательного учреждения (отделения образовательного учреждения) спортивной направленности. Совместно с медслужбой осуществляет контроль за правильной организацией медицинского контроля за обучающимися, воспитанниками. Организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению соревнований. Оказывает консультативную и практическую помощь педагогическим работникам образовательных учреждений по соответствующим направлениям деятельности. Участвует в организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников по направлениям физкультурно-спортивной подготовки. Организует работу по научно-методическому обеспечению содержания образования. Участвует в разработке перспективных планов издания учебных пособий, методических материалов. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время учебно-тренировочного и воспитательного процессов. Осуществляет связь с родителями или лицами, их заменяющими. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего инструктора-методиста наряду с выполнением обязанностей по должности инструктора-методиста координирует работу инструкторов-методистов образовательного учреждения спортивной направленности, проводит семинары тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями или самостоятельным участком работы, работой методических объединений специалистов в области физкультуры и спорта.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; принципы дидактики; основы педагогики и возрастной психологии; общие и частные технологии преподавания; методики овладения и принципы методического обеспечения учебного предмета или направления деятельности; систему организации образовательного процесса в образовательном учреждении спортивной направленности; методику выявления, обобщения и распространения эффективных форм и методов педагогической работы в области физкультуры и спорта; принципы организации и содержание работы методических объединений специалистов в области физкультуры и спорта; основы работы с издательствами; принципы систематизации методических и информационных материалов; основные требования к аудиовизуальным и интерактивным средствам обучения, организации их проката; содержание фонда учебных пособий; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего инструктора-методиста - высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее 2 лет.

Инструктор по труду

Должностные обязанности. Формирует у обучающихся, воспитанников трудовые умения и навыки, готовит их к практическому применению полученных знаний. Проводит с обучающимися, воспитанниками профориентационную работу, организует их общественно полезный и производительный труд, участвует в предпрофильной подготовке подростков и организации профессионального обучения старшеклассников, расширяет знания обучающихся, воспитанников о труде и его видах, используя в профориентационной работе современные знания о труде, образовательных и производственных технологиях. Содействует формированию основных составляющих компетентности коммуникативной, информационной, правовой у обучающихся, воспитанников. Обеспечивает выполнение программы обучения. Принимает необходимые меры по оснащению мастерских оборудованием, техническими средствами, инструментами и материалами, отвечает за их сохранность и рациональное использование. Осуществляет текущий и профилактический ремонт оборудования и технических средств или организует его проведение. Обеспечивает выполнение обучающимися, воспитанниками требований охраны труда и пожарной безопасности. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Оказывает при необходимости первую доврачебную помощь. Применяет навыки работы с персональным компьютером, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в организации и проведении оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи педагогическим работникам. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; формы и методы обучения и воспитания; инструктивно-нормативные документы и рекомендации по организации трудового обучения и воспитания; концепцию профильного обучения; методы развития мастерства; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; действующие стандарты и технические условия эксплуатации оборудования, технических средств; основы организации труда; способы оказания первой доврачебной помощи; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

Преподаватель-организатор основ
безопасности жизнедеятельности

Должностные обязанности. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся, воспитанников с учетом специфики курсов основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки в объеме не более 9 часов в неделю (360 часов в год). Организует, планирует и проводит учебные, в т.ч. факультативные и внеурочные, занятия, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся, воспитанников, ориентируясь на личность обучающихся, воспитанников, развитие мотивации их познавательных интересов, способностей. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, воспитанников, проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой. Обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности. Способствует формированию общей культуры личности. Оценивает эффективность обучения, учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, осуществляет контроль и аттестацию обучающихся, воспитанников, используя современные информационные, компьютерные технологии в своей деятельности. Участвует в планировании и проведении мероприятий по охране труда работников образовательного учреждения, а также жизни и здоровья обучающихся, воспитанников. Взаимодействует с заинтересованными организациями. Совместно с учреждениями здравоохранения организует проведение медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам. Оказывает помощь военкоматам в отборе юношей для поступления в военные учебные заведения. Ведет учет военнообязанных в образовательном учреждении и представляет соответствующие отчеты в военкоматы. Разрабатывает план гражданской обороны (ГО) образовательного учреждения. Организует занятия по ГО с работниками образовательного учреждения. Готовит и проводит командно-штабные, тактико-специальные учения и другие мероприятия по ГО. Участвует в обеспечении функционирования образовательного учреждения при возникновении различных чрезвычайных ситуаций. Обеспечивает содержание защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности. Проводит практические занятия и тренировки обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения по действиям в экстремальных ситуациях. Обеспечивает создание и совершенствование учебно-материальной базы, соблюдение обучающимися, воспитанниками правил безопасности при проведении занятий по курсам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, отвечает за сохранность имущества ГО. Составляет отчетность по установленной форме, в том числе и с использованием электронных форм ведения документации. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; законодательство в области ГО и обеспечения функционирования образовательного учреждения при чрезвычайных ситуациях; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии; теорию и методику основ безопасности жизнедеятельности; правила охраны жизни и здоровья обучающихся; методику работы на спортивных снарядах и приспособлениях; организационные структуры систем предупреждения и действий в чрезвычайных ситуациях; основные

принципы и методы защиты населения при стихийных и экологических бедствиях, крупных производственных авариях, катастрофах, а также защиты от современных средств поражения; порядок оповещения населения при возникновении чрезвычайных ситуаций; правила и методы проведения мероприятий при чрезвычайных ситуациях; методы оказания первой медицинской помощи; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет набор в спортивную школу, секцию, группу спортивной и оздоровительной направленности детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. Отбирает наиболее перспективных обучающихся, воспитанников для их дальнейшего спортивного совершенствования. Проводит учебно-тренировочную и воспитательную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий с использованием наиболее эффективных методов спортивной подготовки обучающихся и их оздоровления. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся, воспитанников, в т.ч. самостоятельную, исследовательскую, проблемное обучение, ориентируясь на их личность, развитие мотивации их познавательных интересов, способностей; осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности. Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися, воспитанниками уровней спортивной (физической) подготовки, оценивает эффективность их обучения с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в т.ч. текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности. Обеспечивает повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки обучающихся, воспитанников, укрепление и охрану их здоровья в процессе занятий, безопасность учебно-тренировочного процесса. Ведет профилактическую работу по противодействию применению обучающимися, воспитанниками различных видов допингов. Ведет систематический учет, анализ, обобщение результатов работы, в том числе и с использование электронных форм. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных,

воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям, лицам, их заменяющим. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего тренера-преподавателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности тренера-преподавателя, осуществляет координацию деятельности тренеров-преподавателей, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь тренерам-преподавателям, способствует обобщению их передового педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; методику преподавания; особенности физического развития обучающихся, воспитанников разного возраста; методы спортивной подготовки обучающихся, воспитанников и их оздоровления; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, основы работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами; мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики и коррекции, снятия стрессов и т.п.; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего тренера-преподавателя - высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет.

Мастер производственного обучения

Должностные обязанности. Проводит практические занятия и учебно-производственные работы, связанные с профессиональным (производственным) обучением. Участвует в проведении работы по профессиональной ориентации обучающихся, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий. Подготавливает оборудование и соответствующую оснастку к занятиям, совершенствует материальную базу. Заведует гаражом, мастерской, кабинетом и принимает меры к их своевременному обеспечению оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения. Обеспечивает соблюдение безопасности труда, овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией производства. Организует выполнение практических работ, а также работ по изготовлению качественной продукции и оказанию услуг населению. Принимает участие в заключении договоров с организациями и хозяйствами о проведении учебной (производственной) практики и

осуществляет контроль за их выполнением. Готовит обучающихся, воспитанников к выполнению квалификационных работ и сдаче квалификационных экзаменов. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений, кафедр), конференций, семинаров, педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; учебные программы по производственному обучению; технологию производства по профилю обучения; правила технической эксплуатации производственного оборудования; основы педагогики, психологии; методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; методы развития мастерства; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

IV. ДОЛЖНОСТИ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Дежурный по режиму (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет постоянное наблюдение за поведением воспитанников с девиантным поведением на территории специального учебно-воспитательного учреждения и за его пределами. Предупреждает нарушения дисциплины и порядка. Контролирует соблюдение распорядка дня и выполнение воспитанниками правил поведения. Выявляет воспитанников, склонных к побегам и нарушениям дисциплины, и проводит профилактическую работу. Во время дежурства на вахте проверяет транспортные средства, въезжающие на территорию учебно-воспитательного учреждения и выезжающие за его пределы, а также провозимые ими грузы, ведет соответствующие записи в установленном порядке. Выполняет указания заместителя директора специального учебно-воспитательного учреждения по режиму или представителя администрации при возникновении беспорядков или в случаях недисциплинированности отдельных воспитанников. Участвует в розыске воспитанников, самовольно ушедших из специального учебно-воспитательного учреждения. Отвечает за соблюдение воспитанниками, находящимися в карантинном помещении, распорядка дня и правил поведения. В целях выявления и изъятия у воспитанников недозволенных и

запрещенных предметов, вещей и продуктов питания осуществляет личный досмотр воспитанников, а также бытовых, игровых и других помещений с составлением акта о результатах досмотра. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего дежурного по режиму в наряде организует работу дежурных по режиму. В случае отсутствия воспитанников во время проверок устанавливает причину их отсутствия и местонахождение, принимает при необходимости меры к их розыску и возвращению в специальное учебно-воспитательное учреждение. В случае отсутствия заместителя директора специального учебно-воспитательного учреждения по режиму исполняет его обязанности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; нормативные документы по вопросам работы специального учебно-воспитательного учреждения; педагогику, педагогическую и возрастную психологию; санитарные правила содержания и режима специального учебно-воспитательного учреждения; основы трудового законодательства; требования по охране прав несовершеннолетних; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего дежурного по режиму - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет.

Вожатый

Должностные обязанности. Способствует развитию и деятельности детского коллектива (группы, подразделения, объединения) в различных учреждениях (организациях), осуществляющих работу с детьми разного возраста, в том числе в оздоровительных образовательных учреждениях, организуемых в каникулярный период или действующих на постоянной основе (далее - учреждениях). Оказывает помощь воспитателю в программировании деятельности воспитанников, детей на принципах добровольности, самодеятельности, гуманности и демократизма с учетом их инициативы, интересов и потребностей. В соответствии с возрастными интересами и требованиями жизни воспитанников, детей способствует обновлению содержания и форм деятельности детского коллектива, организует коллективную творческую деятельность. Совместно с воспитателем и другими работниками учреждения заботится о здоровье и безопасности воспитанников, детей, создает благоприятные условия, позволяющие им проявлять гражданскую и нравственную позицию, реализовывать свои интересы и потребности, интересно и с пользой для их развития проводить свободное время, используя передовой опыт работы с детьми и подростками. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников, детей во время образовательного процесса. Осуществляет взаимодействие со старшим вожатым, органами самоуправления, педагогическими коллективами образовательных учреждений и общественными организациями. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы возрастной и специальной педагогики и психологии, физиологии, гигиены; тенденции развития детских общественных организаций; основы детской возрастной и социальной психологии; индивидуальные и возрастные особенности воспитанников, детей; специфику работы

детских общественных организаций, объединений, развития интересов и потребностей воспитанников, детей; основы творческой деятельности; методику поиска и поддержки талантов, организации досуговой деятельности; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Помощник воспитателя

Должностные обязанности. Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников. Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для их социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации. Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня. Организует с учетом возраста воспитанников работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь. Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников. Обеспечивает санитарное состояние помещений и оборудования. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Взаимодействует с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии, возрастной физиологии, гигиены, доврачебной медицинской помощи, прав ребенка, теории и методики воспитательной работы; правила по охране жизни и здоровья воспитанников, ухода за детьми; санитарно-гигиенические нормы содержания помещений, оборудования, инвентаря; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Младший воспитатель

Должностные обязанности. Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении занятий, организуемых воспитателем. Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников. Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня. Организует с учетом возраста воспитанников их работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь. Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников. Обеспечивает состояние помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания. Взаимодействует с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими). Обеспечивает охрану жизни и

здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии, возрастной физиологии, гигиены, доврачебной медицинской помощи, теории и методики воспитательной работы; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими); правила охраны жизни и здоровья воспитанников, ухода за детьми; санитарно-гигиенические нормы содержания помещений, оборудования, инвентаря, правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Секретарь учебной части

Должностные обязанности. Принимает поступающую в образовательное учреждение корреспонденцию, передает ее в соответствии с указаниями руководителя образовательного учреждения в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов. Ведет делопроизводство, в том числе и в электронной форме; подготавливает проекты приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, оформляет личные дела принятых на обучение, ведет алфавитную книгу обучающихся и учет часов учебной работы работников образовательного учреждения, обрабатывает и оформляет сдачу личных дел обучающихся в архив. Выполняет различные операции с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации. Следит за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательных учреждений и конкретными исполнителями. По поручению директора (его заместителя) составляет письма, запросы, другие документы, готовит ответы авторам обращений. Осуществляет контроль за исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль. Работает в тесном контакте с руководителем образовательного учреждения (его заместителями), педагогическими работниками, руководителями структурных подразделений. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; положения и инструкции по ведению делопроизводства; структуру образовательного учреждения, его кадрового состава; правила эксплуатации оргтехники; правила пользования приемно-переговорными устройствами, факсом, множительным устройством, сканером, компьютером; правила работы с текстовыми редакторами и электронными таблицами, базами данных, электронной почтой, браузерами; технологию создания, обработки, передачи и хранения документов; правила деловой переписки; государственные стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации; правила печатания деловых писем с использованием типовых образцов; основы этики и эстетики; правила делового общения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования квалификации. Среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное)

общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы.

Диспетчер образовательного учреждения

Должностные обязанности. Участвует в составлении расписания занятий (уроков) и осуществлении оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности в образовательном учреждении, его подразделениях в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, в том числе с использованием компьютерных программ и технологий. Контролирует обеспеченность классов, групп, подразделений образовательного учреждения необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием, а также транспортом. Осуществляет оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и внеучебных помещений образовательного учреждения. Обеспечивает соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий. Выявляет резервы образовательного процесса по установлению наиболее рациональных режимов работы информационно-технического оборудования, более полной и равномерной загрузке учебно-методического оборудования и учебных помещений образовательного учреждения. Обеспечивает рациональное использование современных электронных средств оперативного управления образовательным процессом в образовательном учреждении. Ведет диспетчерский журнал (электронный журнал), представляет отчеты, рапорты и другую информацию о ходе образовательного процесса. Участвует в работе по оценке расписания занятий в классах, группах, подразделениях образовательного учреждения, дает рекомендации по его совершенствованию. Работает в тесной связи с заместителями директора и руководителями структурных подразделений образовательного учреждения, методическими объединениями педагогических работников. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; руководящие и нормативные документы, касающиеся планирования и оперативного управления образовательным учреждением; требования к организации образовательного процесса и составлению расписания учебных занятий; психологические и физиологические особенности разных школьных возрастов; современные образовательные технологии; компьютерные программы по организации образовательного процесса в учебных заведениях; основы этики и эстетики, правила делового общения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее профессиональное образование в области организации труда без предъявления требований к стажу работы.

Вопросы и задания по теме:

Как вы считаете, в связи с введением новой процедуры аттестации упраздняется ли деятельность аттестационной комиссии, и каковы ее основные функции на современном этапе? Если в вашем образовательном учреждении продолжает работу аттестационная комиссия, представьте план ее работы.

ЛЕКЦИЯ 8

Здравствуйте, уважаемый коллега!
Виды методической продукции педагогов

Классификации видов методической продукции педагогов дополнительного образования детей

Методическая продукция в учреждении дополнительного образования представляет собой информационно-образовательный продукт, ее создание является значительным результатом методической деятельности педагога, методиста, средством совершенствования качества образовательного процесса.

Методическую продукцию можно классифицировать следующим образом.

1 группа – учебно-программные издания. Разновидности: учебный план, тематический план, календарно-тематический план, учебная программа, учебная программа элективного курса, программа практики.

2 группа – учебно-теоретические издания: учебник, учебное пособие.

3 группа – учебно-практические издания – систематизированные сведения научно-практического и прикладного характера, изложенные в удобной для обучения и усвоения форме. Задачник, сборник упражнений, рабочая тетрадь, практикум, хрестоматия, сборники тестовых заданий.

4 группа – учебно-методические издания. Издания, содержащие систематизированные материалы по методике обучения или самостоятельного изучения учебного материала. Методические рекомендации, методические разработки, методические пособия, учебно-методический комплект.

Также существует следующая классификация методической продукции.

Классификация методической продукции:		
информационно-методическая	организационно-методическая	учебно-методическая

Данную таблицу можно дополнить ещё одним разделом - прикладная методическая продукция. Это вспомогательный материал, дополняющий, более полно раскрывающий тему, отраженную в других видах методической продукции.

Что относится к видам методической продукции

Информационно-методическая	Организационно-методическая	Учебно-методическая
Методическое описание Аннотация Бюллетень Газета Вестник Листок Листовка Методический информационный справочник Реферативный журнал Реферативный сборник Рецензия Рекомендательный библиографический список (указатель).	Инструктивно – методическое письмо Инструкция Памятка Положение	Учебная программа Учебник Учебное пособие (учебно-наглядное пособие, учебно-методическое пособие) Практикум К учебным пособиям относятся: Рабочая тетрадь – учебное пособие, имеющее особый дидактический аппарат, способствующий самостоятельной работе учащегося по усвоению учебного предмета; Самоучитель – учебное пособие для самостоятельного изучения

		чего – либо без помощи руководителя; Хрестоматия – учебное пособие, содержащее литературно – художественные, исторические или иные произведения или отрывки из них, составляющие объект изучения дисциплины.

Прикладная методическая продукция:

методические рекомендации, методическая разработка, сценарий, плакат, плакат инструктивно – методический, графическая информация, картотека, каталог, тематическая подборка материалов, тематическая папка, сборник упражнений.

Информационно-методическая продукция

Назначение информационно – методической продукции состоит в том, чтобы, используя ее различные формы и виды, изложить сведения, подлежащие распространению; проанализировать передовой педагогический опыт; разъяснить, как применять новые методы и приемы работы и т.д.

В методическом описании путем простого изложения подробно сообщается об интересном событии, проведенном массовом мероприятии или о том, каким образом его можно провести.

Методический комментарий может быть частью описания, анализа, рекомендации, если после изложения основного тезиса комментируются положительные стороны анализируемого события.

Аннотация – краткая характеристика тематического содержания книги, методического пособия, разработки. В ней раскрывается социально – функциональное и читательское назначение методического материала, его форма и другие особенности. Например, «Рекомендации содержат описание разных типов определителей животных и растений, принципы построения в них ключей для определения видов. Они могут быть адресованы обучающимся и педагогам дополнительного образования биологических кружков и детских объединений, могут быть использованы студентами младших курсов естественных факультетов, учителями и всеми интересующимися биологией».

Бюллетень выпускается с целью оперативного и систематического оповещения педагогических работников о новинках литературы, об инновационных формах работы и т.д. В бюллетене публикуются нормативно – правовые акты, регулирующие деятельность учреждений. Специфической чертой этого вида методической продукции является официальный характер включаемых в бюллетень материалов.

Газета – периодическое текстовое листовое издание, содержащее официальные материалы, оперативную информацию и статьи по актуальным вопросам образования, а также литературные произведения, иллюстрации, фотоснимки, рекламу. В газете используются различные жанры. Событийная информация публикуется в виде заметок, интервью, репортажей, отчетов, а аналитические произведения – в виде очерка, зарисовки, фельетона, памфлета. Газета используется для обмена мнениями по вопросам организации

образовательного и воспитательного процесса, совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, повышения их квалификации.

Газетное издание – листовое издание в виде одного или нескольких листов печатного материала установленного формата, издательски приспособленное к специфике данного издания.

Вестник – выпускаемое учреждением периодическое или продолжающееся издание, в котором публикуются материалы (статьи) научного, информационного, методического характера, нормативно – правовые акты.

Информационно – методическая выставка – наглядная форма ознакомления читателей с новинками литературы, методических материалов, освещающих передовой опыт работы, и других видов методической продукции. Обычно выставка посвящается определенной теме, в соответствии с которой подбираются методические материалы. В зависимости от времени действия выставка может быть временная, если ее работа ограничена временными рамками, и постоянная, если она предназначена для работы в течение длительного времени. В зависимости от расположения выставка может быть стационарной, имеющей определенное место, и передвижной или выездной, если ее фонд вывозится в образовательные школы, дополнительного образования. В структуру методической выставки входит заголовок, отражающий ее тему и назначение; адресат; разделы выставки (название, подзаголовок, эпиграф); аннотация литературы. Такие выставки пользуются большой популярностью в учреждениях дополнительного образования.

Листок - периодическое или продолжающееся текстовое листовое издание объемом не более четырех страниц, содержащее общественно- политическую, научную или производственную информацию.

Листовка – непериодическое текстовое листовое издание объемом не более четырех страниц.

Методический информационный справочник – сборник вопросов и ответов на злободневные проблемы по организации и содержанию работы.

Реферат – краткое изложение содержания документа или его части, включающее основные фактические сведения и выводы, необходимые для первоначального ознакомления с документом и определения целесообразности обращения к нему. По характеру информации он носит информационный характер. Описательно – информационный стиль реферата используется в том случае, если задача состоит в создании целостной картины развития той или иной отрасли науки или практики, где квалифицированный читатель сам мог бы отобрать то, что ему необходимо. Рекомендательный характер присущ реферату, освещающему узкую тему, где отбор материала и характер его обработки направлены на популяризацию наиболее значимого и ценного материала. При написании реферата рекомендуется указать следующее: тему реферата, его цель, фамилию, имя и отчество автора, план изложения темы, метод и методологию работы, область применения результатов, выводы, библиографию, приложения.

Реферативное издание – непериодическое или периодическое информационное издание, представляющее собой упорядоченную совокупность библиографических записей, включающих реферат.

Реферативный журнал – периодическое реферативное издание.

Сводный реферат – реферат, составленный на основе двух и более исходных документов.

Реферативный сборник – периодическое или продолжающееся реферативное издание, выходящее в виде сборника.

Рецензия – критическое сочинение, содержащее анализ и аргументированную оценку авторского оригинала или вышедшего в свет издания.

Рекомендательный библиографический список (указатель) - библиографический список (указатель), назначение которого – помочь читателю в выборе литературы для углубленного изучения темы и расширения познаний в какой – либо области.

Организационно-методическая продукция

Назначение этого вида методической продукции заключается в разъяснении целей, порядка организации и проведения массовых мероприятий, раскрытия методики образовательной и воспитательной работы с детьми в учреждении дополнительного образования.

К организационно – методической продукции относятся инструктивно – методические письма, инструкции, методические записки, методические разработки и рекомендации, памятки, положения.

Инструктивно – методическое письмо – методическое издание, содержащее конкретные указания и разъяснения, вытекающие из нормативно – правового акта вышестоящей организации. Этот документ определяет круг функций и виды деятельности педагога или коллектива учреждения по выполнению решений вышестоящих органов, раскрывает более полно содержание инструкций, приказов, положений, однако, без разъяснения частных методик и рекомендаций.

Примерная схема инструктивно – методического письма:

- название, адресат;
- вступительная часть, обосновывающая необходимость разъяснения данного вопроса (приводятся отправные нормативные документы, делается анализ сложившейся ситуации, формулируются выводы);
- изложение инструктажа (цели и задачи деятельности, ее содержание, обязанности непосредственных исполнителей, их полномочия, помощники, сроки исполнения). Здесь же могут быть освещены отдельные методические аспекты (алгоритм действий, направленный на выполнение поставленной задачи, перечень дел, рекомендованных к исполнению и т.д.);
- заключительная часть, нацеливающая на выполнение данного инструктивно – методического письма;
- автор.

Инструкция – 1) нормативный акт, издаваемый руководителями центральных и местных органов государственного управления в пределах их компетенции на основании и во исполнение законов, указов, постановлений и распоряжений правительства и актов вышестоящих органов государственного управления; 2) собрание правил, регламентирующих производственно – техническую деятельность.

Методическая записка дает пояснения к методическим материалам, изложенным сжато (планы, графики, таблицы), и освещает следующие вопросы:

- решению каких задач способствует данная методическая работа;
- кому адресована;
- на основании каких документов и фактов составлена;
- какова система изложения материала.

Памятка – брошюра или листовка, содержащая необходимый минимум сведений для выполнения какой – либо деятельности. Этот вид методической продукции позволяет в сжатой форме дать алгоритм действий, круг обязанностей, перечень советов. Памятка невелика по объему, обычно не более одного машинописного листа, имеет точного адресата в виде краткого обращения или простого названия. Изложение материала лаконично, конкретно, без повторений, как правило, по пунктам:

1…

2….и т.д.

Положение – основной регламентирующий документ, фиксирующий статус, задачи и функции структурного подразделения, а также отражающий основные направления и содержание работы, структуру, штаты и управление, включая права и ответственность. Для структурных подразделений одного вида могут создаваться типовые положения.

Учебно-методическая продукция

Творчески одаренные и обладающие большим практическим опытом работники учреждений дополнительного образования могут стать авторами учебников, учебных пособий и других изданий подобного рода. Следует остановиться на классификации учебных изданий и порядке присвоения им грифа.

Гриф: « надпись, утверждающая издаваемый официальный документ либо допускающая, рекомендующая или утверждающая издание в качестве учебника и т.п., напечатанная перед его заглавием или после него».

В Положении о порядке присвоения учебным изданиям грифа Министерства образования Российской Федерации указано, что к учебным изданиям согласно издательскому ОТС 29, 130 - 97 «Издания. Термины и определения» относятся:

Учебник – учебное издание, содержащее систематическое изложение учебной дисциплины (предмета), соответствующее учебной программе, и официально утвержденное в качестве данного вида издания. К учебникам относится Букварь – первый учебник для обучения грамоте и чтению;

Учебное пособие – учебное издание, дополняющее или частично (полностью) заменяющее учебник, официально утвержденное в качестве данного вида издания. К учебным пособиям относятся:

Учебно–наглядное пособие - учебное издание, содержащее материалы в помощь изучению, преподаванию или воспитанию (картографические пособия, атласы, альбомы и др.);

Учебно – методическое пособие – учебное издание, содержащее материалы по методике преподавания учебной дисциплины (ее раздела, части) или по методике воспитания;

Рабочая тетрадь – учебное пособие, имеющее особый дидактический аппарат, способствующий самостоятельной работе учащегося по усвоению учебного предмета;

Самоучитель – учебное пособие для самостоятельного изучения чего – либо без помощи руководителя;

Хрестоматия – учебное пособие, содержащее литературно – художественные, исторические или иные произведения или отрывки из них, составляющие объект изучения дисциплины.

Практикум – учебное издание, содержащее практические задания и упражнения, способствующие усвоению пройденного материала. К практикуму относится задачник.

Учебная программа – учебное издание, определяющее содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания какой – либо учебной дисциплины (ее раздела, части).

В тексте грифа указывается:

- ✓ вид учебного издания;
- ✓ предметное содержание издания в соответствии с учебной программой по дисциплине (предмету);
- ✓ читательский адрес(назначение) в зависимости от вида образовательного учреждения, категории читателя.

Текст грифа Минобразования России размещается на лицевой стороне титульного листа в подзаголовочных данных. Редакция грифа не может подвергаться изменениям со стороны издателя или автора.

Последовательность оформления и представления соответствующих документов и материалов детально изложена в Положении о порядке присвоения учебным изданиям грифа Министерства образования Российской Федерации.

Прикладная методическая продукция

К данному виду методической продукции относится вспомогательный материал, дополняющий, более полно раскрывающий тему, отраженную в других видах методической продукции.

Сценарий - подробная запись праздника, массового мероприятия. В сценарии дословно приводятся слова ведущих, чтецов, актеров, тексты стихов, поэтических произведений, песен. В ремарках даются сценические указания по художественному оформлению, световой партитуре, движению участников праздника на сцене и т.д.

Примерная схема сценария:

- ✓ название праздника, мероприятия;
- ✓ адресат;
- ✓ цель, воспитательные задачи;
- ✓ участники сценария;
- ✓ использованная литература;
- ✓ автор;
- ✓ год.

Плакат – листовое издание в виде одного или нескольких листов печатного материала любого формата, отпечатанного с одной стороны и предназначенное для экспонирования.

Плакат информационный позволяет знакомить людей с предстоящими мероприятиями или итогами выполненного. Примером информационного плаката могут служить печатные издания, информирующие о передовом опыте работы.

Плакат инструктивно – методический – вид методической продукции, используемый в том случае, если содержание методического материала невозможно раскрыть только в словесной форме. Информация, помещенная на плакате, должна точно раскрывать суть вопроса и название плаката.

Графическая информация- информация, создаваемая при помощи наглядных графических образов, раскрывающих содержание графического документа. При составлении отчетов часто используются графики и диаграммы. График позволяет наглядно проследить рост изменения какого – либо явления и дать его характеристику.

Диаграмма – чертеж, наглядно иллюстрирующий какие – либо величины.

Картотека – совокупность организованных определенным образом карточек с зафиксированными на них данными. Картотеки могут быть разного вида: газетных и журнальных статей, методических разработок и рекомендаций, описаний передового педагогического опыта, диапозитивов, фонозаписей, новых поступлений и т.д.

Каталог – нормативно – производственное, справочное или рекламное издание, содержащее систематизированный перечень имеющихся в наличии предметов. Различают следующие виды каталогов: издательский, книготорговый, номенклатурный, промышленный, библиотечный. В практике ДОД используются библиотечные информационные каталоги для ознакомления педагогических работников с библиографией, видеофильмами, фонозаписями по определенной теме. По форме каталоги могут быть карточными; блок-картными, состоящими из отдельных карточек, скрепленных по краям зажимами; книжными и электронными.

Тематическая подборка материалов необходима в целях накопления материалов, для написания методических рекомендаций, разработок массовых мероприятий. Это может быть подборка стихов, песен, игр, цитат, поговорок, фотографий, рисунков и т.д. на определенную тему. Помещается материал в папку для бумаг, скоросшиватели, альбомы, общую тетрадь, конверты. Тематическая папка содержит:

- ✓ нормативные документы, регулирующие деятельность учреждения в определенном направлении;
- ✓ методические рекомендации;

- ✓ разработки и сценарии массовых мероприятий;
- ✓ материалы из опыта работы;
- ✓ библиографию;
- ✓ дидактический материал.

Сборник упражнений – издание, содержащее методический материал для актива: упражнения, ситуации, задачи по различным проблемам образования и воспитания детей. Методические задания оформляются в виде брошюры или карточек (отдельных листов).

Деловые игры – методы имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей или человека ЭВМ. Деловые игры могут использоваться руководителями курсов повышения квалификации педагогических работников учреждений дополнительного образования для активизации слушателей, а администрацией – как средство оценки деловых качеств сотрудников в процессе их аттестации и должностных перемещений.

Методическая продукция входит в состав информационно – методического фонда учреждения. Систематизация методических материалов проводится с учетом их содержания и общей направленности.

Материалы могут быть объединены:

- по возрастному принципу (работа педагогов с детьми дошкольного, младшего, среднего и старшего школьного возраста);
- по адресатам (педагоги дополнительного образования, методисты, руководители трудовых объединений обучающихся и т.д.).
- по направлениям деятельности (учебно – исследовательская работа учащихся, организационно – массовая и методическая работа).

Информационно- методический фонд используется в соответствии с планом работы методического отдела учреждения.

Алгоритм создания методических рекомендаций, методических разработок, пособий. Понятие о учебно-методическом комплекте

Методические рекомендации раскрывают порядок, логику и специфику какой-либо темы, проведения занятия с целью распространения наиболее эффективных, рациональных вариантов, образцов действий, применительно к конкретному виду деятельности. Обязательно – включение конкретных примеров, описывающих данную методику на практике. Не столько описание последовательности действий, сколько на раскрытие содержания.

Структура:

Обложка, титульный лист.

Содержание работы.

Введение.

Основная часть (общие методические рекомендации по изучению курса).

Заключение.

Список литературы.

Приложения.

Вступительная часть – объяснительная записка, где обосновывается актуальность и необходимость данной работы, дается краткий анализ положения дел по данному вопросу, указывается адрес, разъясняется, какую помощь призвана оказать работа.

Основная часть. Содержание этой части состоит из анализа и показа передовых технологий, которыми пользуются руководители, педагоги дополнительного образования для достижения поставленных целей. Одновременно указывается, что именно рекомендуется делать для исправления и улучшения существующего положения, дается описание перспективы результатов использования рекомендаций.

Заключение. Здесь излагаются краткие, четкие выводы, логически вытекающие из содержания методических рекомендаций.

Список использованной и рекомендуемой литературы. В конце работы в алфавитном порядке дается список литературы с указанием автора, полного названия, места издания, издательства, года издания.

Приложения (памятки, схемы, графики, рисунки, фотографии, планы-конспекты занятий объединений обучающихся и т.д.).

Назначение методических рекомендаций заключается в оказании помощи педагогическим кадрам учреждений дополнительного образования в выработке решений, основанных на достижениях науки и передового опыта с учетом конкретных условий и особенностей деятельности.

При работе над методическими рекомендациями автору необходимо четко определить цель работы, подчинив ей все содержание; обязательно указать, кому адресованы рекомендации; изложить конкретные рекомендации о том, какими передовыми технологиями надо пользоваться, чтобы улучшить состояние определенного участка работы в отделе, учреждении, в объединениях. Если речь идет об обобщении положительного опыта, необходимо раскрыть, какими методическими проблемами и способами достигаются успехи в образовательном процессе в объединениях обучающихся или в учреждении в целом.

Подготовка к написанию методических рекомендаций включает в себя следующие этапы:

- Выбор актуальной темы.
- Изучение литературы по избранной теме.
- Составление плана.
- Накопление фактического материала.

Подбор наиболее ярких, характерных фактов для обоснования приведенных положений и рекомендаций.

Распределение содержания работы по разделам.

Методическая разработка содержит логично структурированный и подробно описанный ход проведения мероприятия или занятия. Характеристика поставленных педагогом целей, средств достижения целей, методические советы. Характеристика поставленных педагогом целей, средств достижения целей, методические советы.

Структура методической разработки следующая:

- ✓ Обложка, титульный лист.
- ✓ Содержание работы.
- ✓ Введение.
- ✓ Основная часть (описание хода проведения мероприятия или занятия).
- ✓ Заключение.
- ✓ Список литературы.
- ✓ Приложения.

Также может использоваться следующая схема:

- Название разработки, название и форма проведения мероприятия.
- Объяснительная записка, в которой указываются задачи проводимого мероприятия, предполагаемый метод проведения, возраст детей, на которых рассчитано мероприятие, условия для проведения, осуществление.
- Оборудование, оформление (технические средства, варианты текстов, лозунгов, название и авторы музыкальных произведений, используемых в сценарии).
- Методические советы на подготовительный период (правильное распределение поручений).
- Сценарный план, ход проведения мероприятия.
- Сценарий мероприятия, где соблюдаются все композиционные, сюжетные части, ссылки на авторов и название источников с указанием страниц.

- Методические советы организаторам и постановщикам (где лучше проводить мероприятие, варианты оформления, пути создания эмоционального настроя, предостережения от ошибок).
- Методические советы на период ближайшего последствия (как подвести итоги, что сделать для закрепления полученного результата и т. п.).
- Список литературы.
- Автор разработки, должность, место работы.
- Оформление выходных сведений. Оглавление.

Основными элементами выходных сведений являются: сведения об авторах и других лицах, участвовавших в подготовке издания (составителях, художниках, рецензентах и др); заглавие (название) издания; надзаголовочные данные (включают сведения о наименовании организации, от имени которой выпускается издание); подзаголовочные данные (сведения, поясняющие заглавие; сведения об утверждении издания в качестве методических рекомендаций или методической разработки, имя составителя, ответственного (научного) редактора; сведения о редколлегии; выходные данные, включающие в себя место выпуска издания, имя издателя (название издательства), год выпуска издания (обозначается арабскими цифрами без слова «год» или сокращения «г».).

В выходных сведениях при необходимости могут быть указаны также классификационные индексы, международные стандартные номера, знак охраны авторского права(О).

Примечание: на стадии подготовки к печати целесообразно указать также выпускные данные: номер лицензии на издательскую деятельность, дату ее выдачи; дату сдачи в набор и подписание в печать; вид, номер, формат бумаги и долю листа; гарнитуру шрифта; вид печати; объем издания в печатных листах; тираж; номер заказа полиграфического предприятия; адрес издателя и полиграфического предприятия.

Выходные сведения размещаются на титульном листе (надзаголовочные сведения, сведения об авторе, заглавие (название), подзаголовочные данные, выходные данные), первой, последней страницах издания или концевой полосе. При отсутствии титульного листа выходные сведения располагаются на первой странице обложки.

Выпускные данные могут быть размещены не только в конце издания, но и в нижней части оборота титульного листа (второй страницы) после знака охраны авторского права.

На обороте титульного листа могут быть приведены сведения об утверждении пособия (кем утверждено, дата утверждения, номер протокола и т.д.), а так же сведения о рецензентах. Целесообразно также дать краткую аннотацию пособия, которая помещается в средней части на обороте титульного листа (второй странице).

Оглавление содержит перечень заголовков разделов, глав и других структурных единиц текста издания с указанием страниц, на которых размещается каждая из них.

В оглавлении может также быть дано указание на структурно обособленные иллюстративные материалы (графики, таблицы, диаграммы и т.д.), если они вынесены за пределы текста.

Оглавление целесообразно поместить в конце пособия, но оно может быть, при необходимости, помещено перед текстом.

Методическое пособие – включает обширный систематизированный материал, раскрывающий содержание, отличительные особенности методики обучения. Помимо теоретического материала, пособие может содержать планы, конспекты занятий, дидактический материал. Ярко выраженная практическая направленность, доступность. Предназначено в помощь педагогу в повседневной деятельности.

Структура:

- ✓ Обложка, титульный лист.
- ✓ Содержание работы.

- ✓ Введение.
- ✓ Основная часть (систематизированное изложение материала).
- ✓ Заключение.
- ✓ Список литературы.
- ✓ Приложения.

Учебно-методический комплекс (комплект) - совокупность учебно-программных, учебно-теоретических, учебно-практических и учебно-наглядных материалов, объединенных единством авторского замысла. Предназначается для качественного проведения всех видов занятий по определенной дисциплине.

Электронные издания

Электронное издание – совокупность мультимедиа, текстовой, речевой, видео и другой информации. Структурированный материал по какой-либо тематике.

Виды электронных изданий, распространенных в системе образования:

- ✓ Сервисные программные средства общего назначения.
- ✓ Программные средства для контроля и измерения уровня знаний и умений обучающихся, тесты.
- ✓ Электронные тренажеры. Предназначены для отработки практических знаний, умений и навыков.
- ✓ Программные средства для математического и имитационного моделирования. Помогают смоделировать различные процессы, например извержение вулкана.
- ✓ Программные средства лабораторий удаленного доступа и виртуальных лабораторий.
- ✓ Информационно-поисковые справочные системы (например «Консультант +», «Гарант»).
- ✓ Автоматизированные обучающие системы.
- ✓ Электронные учебники. Должны составляться на высоком научно-методическом уровне. Содержат теоретический и практический материал, закрепление знаний.
- ✓ Экспертные обучающие системы.
- ✓ Интеллектуальные обучающие системы. Самообучаемая система, система дистанционного образования.
- ✓ Средства автоматизации профессиональной деятельности.

Состав электронного средства учебного назначения должен включать теоретическую и практическую часть.

Электронный учебник – аналог обычного учебника, но с добавлением таких средств, которые не могут быть использованы в обычном учебнике (звук, видео изображение и др.)

Структура такого учебника следующая:

- ✓ Титульный лист.
- ✓ Краткая аннотация.
- ✓ Обращение к читателю.
- ✓ Содержание или тематический план.
- ✓ Структурированные учебные тексты, иллюстративный материал, видео, аудио фрагменты.
- ✓ Список рекомендательной – основной и дополнительной литературы.
- ✓ Словарь терминов и понятий.

Желательно использовать возможности электронного учебника, связывать слова гиперссылками. Можно добавить хрестоматийные и дополнительные материалы, методические рекомендации по изучению курса. Инструкция по работе с данным средством обучения.

В практической части электронного учебника может содержаться:

1. Вопросы для самоконтроля и самопроверки.
2. Тренировочные задания и вопросы по каждой теме, главе, разделу.
3. Тестовые задания и вопросы для контроля уровня знаний.
4. Список персоналий с краткими биографическими сведениями.
5. Тематический список рефератов или итоговых проектных работ.

6. Примерный перечень экзаменационных или зачетных вопросов.

7. Система мероприятий и рекомендаций для проведения мониторинга процесса обучения.

8. Интернет-ресурсы.

9. Материалы, хранящиеся в медиатеке учебного заведения.

10. Хронологический указатель.

11. Указатель имен.

12. Перечень сокращений.

Требования к оформлению электронного учебника.

- ✓ Сжатость и краткость изложения.
- ✓ Максимальная информативность текстовых фрагментов.
- ✓ Использование слов-сокращений мультимедиа-объектов, знакомых и понятных обучающимся.
- ✓ Отсутствие нагромождений информации, четкий порядок.
- ✓ Наличие кратких и емких заголовков, маркированных и нумерованных списков, таблиц, схем и т.п.
- ✓ Всю самую важную информацию помещать в левом верхнем углу экрана. Каждому положению отводится отдельный абзац.
- ✓ Мультимедиа-объекты должны ограниченно дополнить текст.
- ✓ Инструкции по выполнению заданий необходимо тщательно продумывать – четкость, лаконичность, ясность толкования.
- ✓ Эмоциональный фон.
- ✓ Проверка информации на наличие всяческих ошибок (фактических, грамматических, орфографических).
- ✓ Задействованность всех каналов восприятия человека.
- ✓ Легкая читаемость шрифтов.

Вопросы и задания по теме:

Выявите отличия учебного пособия от методического и учебно-методического и заполните таблицу.

Учебное пособие	Методическое пособие	Учебно-методическое пособие

Список литературы

Орлова, Л.М. Виды методической продукции учреждений дополнительного образования детей эколого – биологической направленности и правила ее оформления [Текст] / Л.М. Орлова. – Информационно методический центр Центральной станции юных натуралистов и экологов Министерства образования России.- Москва, 2002 г.

Безматерных, О.П. Методическая деятельность [Текст] / О.П., Безматерных.- Словарь – справочник.- Ленинград , 1991.

Горностаева, Л.Н. Методические рекомендации по изучению, обобщению, распространению передового педагогического опыта натуралистической, природоохранной работы и деятельности трудовых объединений школьников [Текст] / - Калинин, областная станция юных натуралистов, 1987.

Джиго, А.А. Стандарты по издательскому делу [Текст] / А.А., Джиго, С.Ю., Калинин. - Москва, Юрист, 1998.
Мильчин, А.Э. Издательский словарь – справочник [Текст] / А.Э., Мильчин. - Москва, 1998.
«Издания. Термины и определения» ОСТ 29.130 –97, ОСТ 29.130 –97 - Москва, 1998.
Полонский, В.М. Словарь понятий и терминов по законодательству Российской Федерации об образовании [Текст] / В.М., Полонский.- Москва, Изд.МИРОС, 1995.
Терминологический словарь по библиотечному делу и смежным отраслям знания [Текст]. - Москва, Библиотека по естественным наукам РАН, 1995.

ЛЕКЦИЯ 9

Здравствуйте, уважаемый коллега!
Наш разговор сегодня мы начнем с очередной современной притчи.

Забыл главное

Современная притча

Молодой жизнерадостный человек пришёл к отцу и говорит:
— Папа, порадуйся за меня, я поступил в университет! Наконец-то я нашёл своё счастье!
— Очень хорошо, сын мой, — ответил отец, — значит, ты хочешь теперь усердно учиться. Ну а что потом?
— Через четыре года я защищу на отлично диплом и покину университет.
— И что же дальше? — не отступал отец.
— Потом я буду изо всех сил работать, чтобы как можно скорее стать самостоятельным адвокатом.
— А что дальше?
— А потом я женюсь, создам свою семью, буду растить и воспитывать детей, помогу им выучиться и получить хорошую профессию.
— А дальше?
— А потом я пойду на заслуженный отдых — буду радоваться счастью своих детей и покоиться в доброй старости.
— Что же будет потом?
— Потом? — юноша на минуту задумался. — Да, вечно никто на этой земле не живёт. Потом мне нужно будет, как и всем людям, умереть.
— А что потом? — спросил старый отец. — Дорогой сын, что же будет потом? — дрожащим голосом проговорил отец.
Сын ещё больше задумался и сказал неуверенно:
— Благодарю тебя, отец. Я понял. Я забыл главное…

Темой нашей беседы является учебный план – основной документ образовательного учреждения от которого зависит качество образовательного процесса и вся система функционирования учреждения

Учебный план ОУ ДОД и роль методической службы в его подготовке

Учебный план (УП) – это документ, определяющий требования к организации образовательного процесса в учреждении (ст.15 Закона об образовании), регламентирующий его и являющийся исходным документом для финансирования образовательного учреждения. Государственные органы управления образованием обеспечивают разработку примерных учебных планов. УП утверждает в конкретном учреждении разделение содержания образовательных программ на:

- Отдельные учебные курсы;
- Дисциплины;
- Года обучения и ступени.

Закон «Об образовании» определяет необходимость и обязательность УП в качестве компонента нормативно-регулирующей деятельности всех видов УДОД. Законом же предоставляется право самостоятельного выбора формы учебного плана в соотношении с целями, концепцией деятельности, параметрами содержания образовательных программ.

УП должен соответствовать следующим требованиям:

- Полнота – обеспечение широты развития личности, учет потребностей отдельного ребенка и социума;
- Целостность – наличие и достаточность компонентов, их внутренняя взаимосвязь;
- Рациональная сбалансированность;
- Преемственность образовательных программ;
- Актуальность и перспективность (соответствие реальному времени, наличие резервов, гибкость плана). (Логинова Л.Г. Аттестация и аккредитация учреждений дополнительного образования детей. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – С.110, 112, 119).

При составлении УП необходимо учитывать следующее. Учебный план ОУ ДОД оценивается по следующим критериям:

- Соответствие учебного плана Уставу учреждения и программе развития;
- Обоснованность предполагаемого содержания образовательной деятельности;
- Логика построения учебного плана;
- Полнота представленных направлений деятельности (изучаемый курс, предмет) для многопрофильных и однопрофильных УДО, видов спорта для ДЮКФП и этапов подготовки для спортивных школ;
- Целостность и наличие внутренней взаимосвязи его составных компонентов:
- Сбалансированность между компонентами плана и представленными направлениями деятельности;
- Преемственность ступеней развития личности;
- Реальность и гибкость, актуальность, современность и перспективность;
- Создание каждому ребенку условий для самореализации, самоопределения и развития.

Анализ учебного плана предполагает ответы на следующие вопросы:

- На основании каких нормативных документов и других источников составлен учебный план?
- Соответствует ли содержание УП основным целям деятельности учреждения, отражает ли его специфику?
- Ориентирует ли содержание УП на развитие целостного мировоззрения и подготовку детей и подростков к реалиям жизни?
- Имеет ли УП необходимое кадровое, методическое и материально-техническое обеспечение?
- Реализуется ли учебный план в полном объеме?

Рекомендуем следующие нормативно-правовые документы для составления учебного плана учреждений спортивной направленности:

- Закон «Об образовании»;
- Концепция модернизации дополнительного образования детей РФ до 2010 года;
- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей;
- Нормативно-правовые основы, регулирующие деятельность учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, расположенных на территории Российской Федерации (рекомендации министерства образования от 01.02.95 № 03-М и Государственного комитета РФ по физкультуре и туризму от 25.01.95 № 96-ИТ);

- Приказ Министерства образования о государственной аккредитации учреждений дополнительного образования от 30.05.2000 № 1276;
- Устав учреждения;
- Программа развития учреждения.

Примерный учебный план занятий дополнительного образования
(рекомендовано Л.Н. Буйловой и Н.В. Кленовой в книге Как организовать дополнительное образование детей в школе? Практическое пособие. – М.: АРКТИ, 2005.-288 с. (Управление образованием)

Наименование образовательной программы	Ф.И.О педагога	Индивидуальные занятия (число часов)		Кол-во учебных часов в неделю			Кол-во учебных групп			Кол-во обучающихся		
		1-й год	2-й год	1-й год	2-й год	Всего	1-й год	2-й год	Всего	1-й год	2-й год	Всего

Словарь терминов, необходимых для составления учебного плана

Анализ – рассмотрение, изучение основанное на расчленении (мысленном, а так же частично и реальном) предмета, явления на составные части, определение входящих в целое элементов. В отличии от чувственно-наглядного анализа мыслительный анализ совершается с помощью понятий и суждений (Педагогический энциклопедический словарь под ред. Б.М. Бим-Бада, научное изд-во «Большая Российская энциклопедия, Москва, 2002).

Анализом педагогическим называют функцию управления, цель которой – выработка рекомендаций по совершенствованию управления на основе изучения состояния дел, тенденций развития, объективной оценки результатов учебно-воспитательного процесса. Управленческий цикл начинается и заканчивается педагогическим анализом. (Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополните-льного образования детей. – м.: Айрис-пресс, 2003. – С. 28).

Диагностика – диагноз состояния объекта, в том числе педагогического. Диагноз строится на основе анализа с использованием специально подобранных методик. Под педагогическим диагнозом понимают оценку как отдельных компонентов педагогического процесса, так и его общего состояния. Педагогическая диагностика может быть оперативной и долговременной. Долговременная диагностика, которая рассматривает отклонения и недостатки в развитии объекта (ребенок, педагог) является элементом мониторинга (Педагогический вестник. Официальное информационно-справочное, научно-методическое издание научно-методического центра. Выпуск 14, 2001. – С. 72.

Образовательные программы определяют содержание образования определенных уровня и направленности. В Российской Федерации реализуются образовательные программы, которые подразделяются на: общеобразовательные (основные и дополнительные) и профессиональные (основные и дополнительные) (Закон Российской Федерации «Об образовании»).

Олимпиады – предметные, соревнования учащихся по общеобразовательным предметам, способствующие выявлению талантливых учащихся, позволяют учащимся проверить и критически оценить свои знания и способности.

К спортивным олимпиадам относятся соревнования по различным видам детского и юношеского спорта, по туризму: проводятся «Малые Олимпийские игры», спартакиады школьников и др. Организуются так же О. юных краеведов, археологов и др. суждений (Педагогический

энциклопедический словарь под ред. Б.М. Бим-Бада, научное изд-во «Большая Российская энциклопедия, Москва, 2002).

Прогнозирование – это предвидение недостатков в результатах образования и в какой степени они уменьшатся после того, как будут осуществлены предусмотренные программой изменения в педагогической системе учреждения (Лазарев В.С. Системное развитие школы. – М.: Педагогическое общество России, 2002, С. 153).

Проектирование – это способ инновационной деятельности, использующий схему «пошагового» разворачивания от общего замысла к конкретному выюору способов и средств действия, а от него к конструированию объектов и процессов, с постоянной рефлексией и корректировкой эффективности выполненного «шага» Логинова Л.Г. Контроль качества образовательных программ в учреждении дополнительного образования детей // Методист. 2005. №3. – С. 53.

Содержание дополнительного образования – это не только традиционные области предметного знания, на которых строится процесс обучения, но и направления и виды деятельности, в которые педагог предполагает включить ребенка. Специфика содержания дополнительного образования детей заключается в:

- Дополнении, компенсировании отсутствующих, углублении и расширении предлагаемых школой областей знаний;
- Ориентации содержания на приобретение ребенком социального опыта, т.е. опыта решения различных задач и проблем – мировоззренческих, коммуникативных, профессиональных и т.д;
- Практико-прикладной характер содержания – преобладание в образовательном процессе практической работы и высокая практическая значимость для ребенка осваиваемого им содержания;
- Сочетании различных видов детской деятельности, возможность их чередования в образовательном процессе и допустимость выбора ребенком направлений и видов деятельности;
- Разноуровневость содержания по степени сложности, комплексности педагогических задач, разнообразию видов и направлений детской деятельности, которая обеспечила бы доступность содержания детям в зависимости от их интересов, потребностей и уровня развития, т.е вариативность, дифференцированность содержания образования. (Т.В. Ильина. Мониторинг образовательных результатов в учреждении дополнительного образования детей: В 2-х частях. – 2-е изд. – Ярославль: ИЦ «Пионер» ГУ ЦДЮ, 2002. – Часть 1. – С. 20).

Экспериментальная образовательная программа – это осмысленное предложение педагога или коллектива по решению конкретной проблемы практики образования в современных условиях. Такая программа предполагает решение педагогических задач средствами, которые еще до конца не обоснованы ни в теории, ни в практике; может опираться на освоение новых областей знания, внедрение новых педагогических технологий. (Логинова Л.Г. Контроль качества образовательных программ в учреждении дополнительного образования детей // Методист. 2005. №3. – С.56.

Вопросы и задания по теме:

Назовите основные разделы учебного плана вашего образовательного учреждения.

Какие новые разделы Вы включили бы в свой учебный план после прохождения данного курса?

Что интересного и не отраженного в данной лекции включено в учебный план вашего образовательного учреждения?

Список литературы

Андросова З.А. Экспертиза адаптированных (авторских) образовательных программ для учреждений дополнительного образования детей. // Методист. 2004. № 2. – С. 48- 52.
Каргаполов В.Е. Дополнительное образование: от теории к практике. // Дополнительное образование и воспитание. 2006. № 2. – С. 3 – 6.
Кленова Н. Как оценить результаты обучения школьников по дополнительным образовательным программам // Народное образование. 2005. № 8. – С. 165-175.
Конина Л.П., Песяк Е.Ф., Черепанова И.А., Андрианова И.А. Методическое обеспечение образовательного процесса. // Дополнительное образование и воспитание. 2006. № 2. – С. 15 – 22.
Логинова Л.Г. К вопросу о логике разработки программы развития учреждения дополнительного образования детей. // Методист. 2004. № 3. – С. 53 – 57.
Логинова Л.Г. Методика работы над авторской образовательной программой. // Методист. 2004. № 5. – С. 52 – 56.
Логинова Л.Г. Контроль качества образовательных программ в учреждении дополнительного образования детей. // Методист. 2005. № 3. – С. 52 – 57.
Логинова Л.Г. Аттестация и аккредитация учреждений дополнительного образования детей. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – 240 с.
Мурзакова О. Г., Маслов А. Б. Что нужно знать педагогу об авторской программе. // Дополнительное образование и воспитание. 2006. № 2. – С. 12 – 14.
Приказ министерства образования РФ «О государственной аккредитации образовательных учреждений дополнительного образования детей» от 03.05.2000 № 1276. Требования, предъявляемые к образовательным учреждениям дополнительного образования детей, и критерии их отнесения к типу, виду и категории. // Документы в образовании. 2000. № 10. – С. 49 – 52.
Степанова Е.В., Буцева К.Н., Финажина С.Ю. Программно-методическое обеспечение образовательно-воспитательного процесса. // Методист. 2005. № 1. – С. 46 – 49.

ЛЕКЦИЯ 10

Здравствуйте, уважаемый коллега!

Мы начинаем сегодня разговор о программе развития образовательного учреждения. Данной теме посвящены работы многих современных ученых. Но какую бы теорию мы не положи ли в основу разработки программы развития собственного учреждения, это не является гарантией вашей успешной деятельности. Программа развития станет настоящим действующим локальным актом только тогда, когда она в ее составлении примут участие сами сотрудники учреждения. И наша задача сделать так, чтобы она стала действенной и настоящим ориентиром в мире педагогики.

Программа развития ОУ ДОД

Программа развития - это важнейший стратегический документ образовательного учреждения, переходящего в инновационный режим жизнедеятельности и принимающего за основу программно-целевую идеологию развития.

Программа развития предполагает решение трех крупных задач:

1. Констатацию достигнутого уровня жизнедеятельности учреждения, то есть определение точки отсчета для развития.

2. Перспективы состояния образовательного учреждения, соответствующего потребностям населения, ценностям и возможностям учреждения.

3. Определение стратегии и тактики перехода от настоящего к будущему состоянию учреждения.

Каждый педагогический коллектив вырабатывает свои подходы к развитию своего учреждения.

Программы развития определяют:

* методологическую основу организации педагогического взаимодействия в условиях образовательного учреждения;

* цель и задачи инновационной динамики учреждения;

* концептуальные основы осуществления нововведений в деятельности учреждения;

* основные направления развития образовательного учреждения;

* основные этапы перехода в режим инноваций.

Программа развития, разработанная на основе идей В. С. Лазарева, М.М. Поташника, А.М. Моисеева, представляет собой целостный документ, включающий в себя три взаимосвязанных и взаимообусловленных блока:

I. Анализ состояния и тенденций развития УДО.

II. Концепция будущего УДО.

III.Стратегия и тактика, поэтапного перехода УДО в новое состояние.

Вашему вниманию представляется наиболее распространенный подход к структурированию и содержанию программы развития учреждения дополнительного образования детей.

Примерная структура программы развития УДО

I. Аналитический блок:

- анализ состояния и прогноз тенденций внешней среды;
- анализ и прогноз социального заказа;
- анализ состояния и проблем образовательного учреждения.

***II. Концептуальный блок*:**

- философско-методологическая основа осуществления образовательного процесса (педагогическая идеология, основные ценности, принципы, миссия образовательного учреждения, модель учреждения, модель педагога, модель выпускника);
- концепция образовательной системы;
- структура учреждения;
- концепция ресурсов;
- концепция управления;

III. Блок практической реализации:

- Стратегия перехода (осуществления инноваций);
- Реорганизация образовательной системы.
- Изменения в культурно-досуговой деятельности.
- Обновление методической работы.
- Кадровое и финансовое обеспечение Программы развития.
- Модернизация управленческой системы.
- Этапы осуществления Программы развития.
- План действий, коллектива учреждения дополнительного образования детей, по реализации Программы развития.

I. Анализ состояния и тенденций развития УДО.

Анализ состояния УДО один из важнейших разделов программы развития, мы исходим из того, что невозможно спроектировать развитие учреждения, не обладая максимально полным знанием его настоящего статуса, значения и влияния во внешней среде, состояния дел и тенденций изменения.

1. Информационная справка – «объективка» об учреждении.

В справке дана общая характеристика: педагогических кадров, контингента учащихся, учебно-материальной базы УДО и программно-методического обеспечения деятельности объединений.

Информационная справка предназначена в первую очередь для тех, кто впервые знакомится с деятельностью учреждения, однако, работая над информационной справкой, разработчики программы смогут более четко представить себе имеющиеся объемы и потенциалы УДО.

В справке необходимо отразить и имеющийся в коллективе опыт осуществления нововведений, который является залогом успеха намечаемых дальнейших преобразований.

2. Краткие сведения об истории и традициях УДО.

Краткая история создания (когда создано данное учреждение, его первоначальный статус, если учреждение претерпело реорганизации, то указать какие и почему.) Описать сложившиеся традиции.

3. Анализ состояния внешней среды. Характеристика социума, в котором функционирует УДО.

Позволит вам систематизировать сведения о микросоциуме УДО, об источниках социального заказа, о степени значимости деятельности учреждения для жителей близлежащих микрорайонов с учетом их социального положения, интересов и запросов.

Анализ внешней среды включает в себя информацию о других учреждениях дополнительного образования и культурно-просветительных учреждениях, расположенных на близлежащей территории и являющихся потенциальными «конкурентами» УДО в работе с детьми и молодежью. Это позволит вам провести сравнительный анализ деятельности и определить индивидуальные трассы развития УДО.

Здесь также нужно дать анализ существующих основ взаимодействия УДО со школами района, определить тенденции возможного сотрудничества на равноправной и взаимовыгодной основе с целью улучшения качества образования школьников. (Можно изобразить схематично)

4. Анализ достижений и проблем УДО.

Анализируя состояние внешней среды УДО, уделите особое внимание тем, кто приходит в учреждение и составляет его внутреннюю среду: детям, родителям, сотрудникам. Именно они являются основными социальными заказчиками, определяющими основы деятельности УДО.

С целью более полного анализа социального состава, уровня интересов и потребностей можно провести социологические и психологические исследования среди воспитанников и их родителей.

Результаты исследования отражаются в анализе внешней среды и затем станут одним из важнейших факторов при разработке концепции обновленного УДО.

В целом проведенный анализ внешней среды позволит, с одной стороны, подтвердить правильность выбора статуса учреждения и его соответствие социальному составу и запросам заказчиков, а с другой стороны, видеть потенциальные, не реализованные УДО возможности более полного удовлетворения этих запросов.

4. Характеристика содержания деятельности УДО.

Анализ нормативно-правовой базы, программно-методического обеспечение, особенности организации деятельности учреждения. Можно дать графический анализ занятости учащихся по направлениям творческой деятельности, по годам обучения, по уровню реализуемых программ.

5.Анализ достижений и проблем УДО.

Проанализировав состояние внешней среды, разработчики программы приступают к одному из наиболее сложных этапов работы по составлению анализа состояния и тенденций развития непосредственно УДО.

Основную, сложность составляет нетрадиционный подход к анализу достижений и недостатков в деятельности УДО.

Раньше, анализируя работу, составляя отчеты, планы и программы, вы следовали привычной для анализа схеме:

1. Что сделано?

2. Что из этого сделано хорошо?

3. Что мешало сделать лучше?

4. Какие результаты получили?

То есть сначала анализу подвергались процессы обучения, созданные условия, а затем результаты.

Используя же современную методологию системного анализа, проведите анализ в соответствии с рекомендациями ученых Института управления образованием РАО. Начните с анализа результатов, а затем, исходя из полученных результатов, анализируйте учебно-воспитательный процесс и условия его обеспечения.

Так, в качестве достижений в работе УДО могут быть отмечены следующие результаты:

количество творческих объединений и воспитанников, ставших лауреатами различных конкурсов и фестивалей городского, областного и республиканского уровней;

уровень сохранности контингента воспитанников (это важный результат в работе, т.к., в отличие от школы, дети приходят в учреждение дополнительного образования только по своему желанию и в любой момент могут его покинуть);

и т.д. и т.п.

Достижению этих результатов способствовали достижения образовательного процесса (укажите какие)…

Указанные успехи были достигнуты благодаря следующим условиям:….

Подробно изложите все условия, которые повлияли на качество образования и уровень воспитания учащихся.

О существовании серьезных проблем говорят следующие результаты:…

Выше указанные упущения в работе УДО можно объяснить следующими недостатками в учебно-воспитательном процессе:…

Имеющиеся недостатки в работе УДО определяются следующими условиями:…

В процессе анализа должны быть получены ответы на вопросы:

что не удовлетворяет в полученных результатах;

какие факторы ограничивают возможность достижения более высоких результатов;

что нужно изменить в содержании и технологиях организации деятельности УДО, в построении учебно-воспитательного процесса, его организации, кадровом потенциале, материально-технической базе, чтобы снять имеющиеся ограничения.

Анализ деятельности учреждения должен носить всесторонний характер, должны быть указаны проблемы УДО, ведь на их решение и будет направлена Программа развития.

Это удается сделать не сразу, лишь вникнув более серьезно в суть нового метода анализа, вы сможете ощутить его преимущества, в результате такого подхода анализ действительно становится более конкретным, более значимым для разработки программы более рациональным.

II. Концептуальная модель УДО

«Концепция развития учреждения дополнительного образования детей - это научно обоснованная целостная система наиболее существенных перспектив поэтапного усовершенствования учреждения, выраженных во взглядах автора.»

«С точки зрения прогнозирования, концепция развития – это система прогностических взглядов на развитие, удовлетворяющая её перспективные потребности на ряд лет.

С точки зрения целеполагания - это целевая линия развития учреждения, представленная совокупностью точек роста, где каждая точка выражает проблему, которая реализует себя через комплекс идей с последующим переходом в систему основных целей и задач.»

1.1. Основные концептуальные положения программы развития.

“Дополнительное образование, получаемое ребенком на основе свободного выбора, рассматривается и как процесс, и как результат.

Как процесс — это процесс обучения, социализации и организации жизнедеятельности.

Как результат — это достижение функциональной грамотности человека в широком смысле, т.е. его готовности к жизни в обществе”.

Цель и задачи инновационной динамики учреждения

Выявленные в процессе анализа проблемы учреждения позволят вам определить цели развития, которые будут направлены на устранение выявленных противоречий и недостатков в работе.

При этом необходимо учитывать, что на современном этапе развития общества образование направлено:

на всестороннее развитие человеческой личности и духовный моральный, культурный и экономический прогресс общества;

внедрение глубокого уважения к правам и основным свободам человека;

его основные задачи:

обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепления здоровья, творческого труда детей;

формирование общей культуры личности;

адаптации личности к жизни в обществе;

создание основы для осознанного выбора профессии;

организация содержательного досуга.

2.1. Философско-методологическая основа осуществления образовательно-воспитательного процесса в УДО.

2.1.1. Педагогическая идеология.

В этом разделе программы нужно указать какой педагогической парадигмы вы будете придерживаться в процессе развития УДО.

При этом необходимо учесть, что стратегическим направлением развития УДО на данном этапе, является гуманизация и вариативность образования.

Концепция гуманизации образования рассматривает в качестве цели образования самоактуализацию личности.

Самоактуализация личности предполагает осознание человеком самого себя в окружающем мире и свободный личностный выбор собственного жизненного пути, достижение внутренней гармонии, реализацию всех способностей и талантов.

Сущность данной методологии заключается в идее способности каждого отдельного индивидуума к конструктивному раскрытию личностного потенциала и здоровому саморазвитию при условии создания (со стороны педагогов) активной образовательной среды, помогающих отношений и иных компонентов процесса фасилитации.

С позиции рассматриваемого подхода личность, в качестве ключевой категории, понимается как субъект саморазвития, включающий сложную совокупность биологических, природных, психологических, социальных, этнических, культурно-когнитивных и других характеристик.

Динамика развития личности с позиции данного подхода обеспечивается следующими взаимосвязанными и взаимообусловленными процессуальными компонентами:

• оказание помощи в самоопределении путей личностного роста ребенка;

• оказание помощи в самореализации путем осуществления диалогического педагогического взаимодействия и личностно-ориентированного образования;

• оказание помощи в самоорганизации всех видов личностной активности, ведущих к здоровой самоактуализации;

• оказание помощи в саморегуляции и самоуправлении, позволяющими ребенку делать свободный и ответственный выбор, касающийся его личностных проблем.

В свете данной концепции ребенок является субъектом собственного развития, сам определяет программу становления своей личности с учетом умственных, физических, психических, социальных и других возможностей.

2.1.2. Основные принципы организации образовательного процесса

Вы можете использовать в Программе развития один или несколько принципов:

Принцип гуманизации образования является основополагающим принципом деятельности, предусматривающим переоценку всех компонентов педагогического процесса в свете человекообразующих функций. Тогда основным смыслом образовательного процесса в УДО становится развитие ученика.

Принцип развивающего обучения опирается на "зону ближайшего развития ребенка", развивающее обучение предполагает отказ от преимущественно репродуктивных методик и предполагает применение методов творческой мыслительной деятельности и самообразования учащихся.

Принцип индивидуализации обучения предполагает всесторонний учет уровня развития и способностей каждого ребенка, формирование на этой основе личных планов, программ стимулирования и коррекции развития учащегося. Индивидуализация обучения имеет своей задачей повышение учебной мотивации и развитие познавательных интересов каждого ученика.

Принцип дифференциации отражается в формировании такой структуры УДО, при которой максимально учитываются индивидуальные способности и возможности учащегося. Дифференциация обучения предполагает формирование ступеней и групп с учетом, индивидуальных особенностей учащихся. Дифференциация обучения отражается в построении образовательной модели, учебного плана УДО.

Принцип целостности образования основан на единстве процессов развития, обучения и воспитания учащихся. Его реализация обнаруживается в создании сбалансированного образовательного пространства. В содержании образования - адекватность педагогических технологий содержанию и задачам образования.

Основными принципами воспитания в УДО могут быть:

принцип духовности (признание определяющего значения духовных, общечеловеческих ценностей);

принцип индивидуально-личностного подхода (признание неповторимости и уникальности каждой личности, безусловное уважение ее своеобразия);

принцип единства свободы и ответственности (признание человека субъектом собственного личностного развития, признание свободы личностного выбора и ответственности за него за личностью самого учащегося).

2.1.3. Базовые ценности коллектива

Вашему вниманию предлагается перечень базовых ценностей, из которого ваш педагогический коллектив может выбрать наиболее близкие вам по духу:

• ребенок, его личность, его интересы и потребности;

• семья как основа формирования и развития личности ребенка;

• образованность как одно из важнейших условий для максимально полной само-реализации личности;

• культура взаимоотношений между людьми как одна из важнейших составляющих здорового общества;

• педагог как личность, являющаяся основным носителем образования, культуры, любви и уважения к ребенку;

• коллектив единомышленников как основное условие существования и развития полноценного учреждения дополнительного образования.

2.1.4. Миссия УДО.

«Учреждения дополнительного образования, предоставляют детям и молодежи равные возможности для разностороннего развития и самоопределения в сфере свободного времени.»

Миссия УДО по удовлетворению приоритетных образовательных потребностей в окружающем микро и макросоциуме:

❖ повышение культурно - образовательного уровня внешней среды, через создание и функционирование воспитательных центров (творческие объединения, клубы по интересам и т. д.)

❖ опосредованное влияние на социум через повышение уровня культуры и образованности детей – воспитанников УДО.

❖ непосредственное влияние на социум через организацию работы с родителями (консультации, лектории, собрания и т. д).

❖ гуманизация внешней среды через гуманизацию и демократизацию образовательного процесса.

Миссия УДО по отношению к педагогическому коллективу.

В этом направлении можно рассматривать свою миссию как:

❖ предоставление педагогам возможности свободной творческой работы на основе своих педагогических и профессиональных интересов;

❖ содействие в обобщении практического опыта работы, введение авторских инноваций, способствующих повышению эффективности образования;

❖ оказание помощи в совершенствовании педагогического мастерства, повышении уровня квалификации и образования;

❖ всемерное стимулирование и поощрение профессиональной и творческой деятельности, направленной на максимально полное удовлетворение интересов и потребностей воспитанников.

2.1.5. Модель выпускника.

Предполагаемый результат реализации концептуальных положений, который, на наш взгляд, не должен являться жестко фиксированным эталоном, а может обозначать лишь ориентировочные траектории личностного роста, заключается в появлении выпускника со следующими желательными качествами:

• способность к самоопределению, саморазвитию, самовоспитанию и самообразованию;

• образованность, имеющая избирательный характер, основным критерием которого является сущностный смысл содержания образования;

• способность самостоятельно определять нравственные ценности, присущие личности с гуманистической направленностью, умение противостоять тем проявлениям социальной морали, которые противоречат нравственности и общечеловеческим ценностям;

• личность, имеющая концепцию собственного “я” и обладающая коммуникативными способностями;

• равноправный член единого сообщества — УДО;

• ведение здорового образа жизни;

• толерантность по отношению к иными моделями мира.

Формируя образ выпускника, мы исходим из того, что любой выпуск УДО будет более подготовленным к жизни в обществе, нежели выпускник только общеобразовательной школы, т.к., постоянно реализуя в творчестве, он учится продумывать и делать свободно обдуманный выбор на основе собственного интереса, получает возможность профессионального самоопределения на основе собственного практического опыта.

2.1.6. Модель педагога.

Для решения поставленных задач в УДО необходимо ориентироваться и на конкретную модель педагога, как участника образовательного процесса, обладающего:

гуманистическим мировоззрением, признающим в качестве главной ценности человеческую личность;

высокими профессиональными знаниями (знание учебного предмета, методики его преподавания, психолого-педагогические знания, общекультурный уровень и т.д.);

основными педагогическими способностями (коммуникативными, перцептивными, конструктивными, креативными, прогностическими, саморегуляционными, научно-исследовательскими и т.д.);

основами педагогической техники (умение управлять собственным эмоциональным состоянием, элементы ораторского и актерского мастерства, техника речи, владение мимикой и пантомимикой, техника контактного взаимодействия и т.д.);

готовностью оказать помощь в развитии творческого потенциала учащихся; толерантностью по отношению к проявлению творческой активности со стороны других участников педагогического процесса;

педагогическими особенностями, содействующими созданию активной образовательной среды;

способностью к высокому уровню эмпатии и рефлексии;

позитивным отношением к детям.

В связи с этим возникает необходимость в создании педагогического сообщества, объединяющего все проявления личностного многообразия педагогов, находящихся в пространстве гуманистической образовательной идеологии.

2.1.7. Основные этапы перехода УДО в режим инноваций.

Целостность процесса становления личности обеспечивается созданием и развитием в УДО гуманистической воспитательной системы, что возможно при создании следующих условий:

• переориентация педагогических кадров на гуманистический, личностно-ориентированный подход;

• пересмотр содержания образования;

• введение в образовательное пространство интегральной модели обучения, исходящей из того, что выбор содержания и технологии обучения должен исходить не только из требований социума, прежде всего из индивидуально психологических и личностных свойств учащихся;

• построение образовательного взаимодействия на основе принципа диалогичности;

В связи, с вышесказанным возникает очевидная необходимость в практическом осуществлении идей образовательного процесса. По нашему мнению, на сегодняшний день, данный процесс реально осуществим в УДО.

2.2. Концепция образовательной системы.

2.2.1. Концепция образовательной среды

Образовательная среда имеет не меньшее значение, чем образовательные процессы, для развития личности воспитанника.

В понятие “образовательная среда” мы включаем:

систему взаимоотношений в едином коллективе УДО (имеется в виду коллектив детей, педагогов, обслуживающего персонала, администрации, родителей),

систему функционального оформления и оснащения помещений, эстетическое и санитарно-гигиеническое состояние УДО и пр., что может органически, естественным путем повлиять на становление качеств личности ребенка и его отношения к окружающему миру.

Мы характеризуем образовательную среду УДО «как свободную, комфортную, доброжелательную, многообразную, развивающую, воспитывающую, располагающую к общению».

2.2.2. Концепция содержания образования.

Содержательная часть образования обусловливает выбор оптимальных технологий и освоения их учащимися. В процессе образовательного взаимодействия необходимо учитывать следующее:

Социальное взаимодействие субъектов носит опосредованный характер. В процессе данного взаимодействия происходит обмен информацией, типами и способами деятельности и общения, ценностными ориентациями, социальными установками, отбор и усвоение которых носит свободный и избирательный характер.

Сам процесс взаимодействия представляет собой диалог педагогов и учащихся. Его эффективность определяется тем, какие личности в нем участвуют, насколько они себя ощущают личностями и готовы принять и увидеть личность в другом.

Процесс саморазвития во многом определяют разнообразная деятельность и среда. Среда является обязательным условием роста и развития учащегося. Она помогает развивать учащегося как целостный организм.

Создание необходимых психолого-педагогических условий образовательного процесса обеспечивается следующими факторами:

• Соотношением позиций участников образовательного взаимодействия. «Одна из основных установок гуманистической парадигмы — ценностно-смысловое равенство взрослого и ребенка. Речь идет не об одинаковости или равноценности знаний и опыта, а о праве каждого познавать мир без ограничений. Подобный подход обусловливает иную шкалу измерений качества педагогической деятельности, где точкой отсчета становится человек, его движение во времени и пространстве относительного самого себя.»

• Определением ведущей активности участников образовательного взаимодействия. Ведущей в педагогическом процессе является активность воспитанника как субъекта процесса саморазвития. В процессе образования на основе гуманистической парадигмы мало усвоить знания, их необходимо осмыслить — соотнести с имеющимся субъективным опытом, с ранее усвоенными идеями и принципами. Учащийся в этом процессе выработки метода познания действительности выступает как равный партнер по взаимодействию. Позиция педагога, управляющего всем процессом, становится позицией помощника, в процессе самообразования ребенка.

Ориентиром для современного учебного процесса является не просто сообщение и формирование знаний, но и превращение знаний в инструмент творческого освоения мира.

Для достижения этой цели необходимы индивидуализация содержания, форм и методов образования, внедрение новых педагогических технологий, направленных на инициирование и развитие творческой активности учащихся. А это невозможно без одновременного творческого движения педагогов, организующих соответствующую ситуацию.

Педагогические усилия направлены на:

обеспечение уровня образования, соответствующего современным требованиям, отвечающего необходимости осознания основных элементов человеческой культуры;

развитие у воспитанников самостоятельности мышления и способности к самообразованию и саморазвитию;

обеспечение условий обучения, учитывающих индивидуально-личностные различия учащихся.

Индивидуализация достигается наличием учебных программ разных уровней сложности.

2.2.3. Интегральная модель обучения.

В этом разделе определены основные свойства и принципы организации образовательного процесса сотворчества, служащего основой для дальнейшего самоопределения воспитанников, осуществляющегося в основном на базе программ, разработанных педагогами УДО.

В этом разделе определяются подходы к формированию учебного плана УДО, к разработке и использованию различных педагогических технологий, а также форм организации занятий, этапы и уровни усвоения программ.

Этапы (уровни) образования имеют важное методологическое значение, так как:

во-первых, позволяют проектировать образовательный процесс как в УДО в целом, так и в отдельных направлениях, объединениях на основе соответствующих ориентиров;

во- вторых, дают возможность педагогам видеть перспективы развития образовательного процесса, не останавливаться на нижних ступенях.

2.2.4. Основные характеристики воспитательной работы.

Воспитательная работа в УДО представляет собой единый, последовательный процесс, органично соединенный с учебным процессом и направленный на:

- повышение уровня комфортности воспитанников;
- развитие их коммуникативных способностей;
- адаптацию ребенка в коллективе и обществе;
- развитие творческих и организаторских способностей, инициативы воспитанников;
- создание единого сплоченного детского коллектива УДО, который не подавляет личностную индивидуальность, а помогает ей раскрыться, самореализоваться;
- непрерывность образовательного процесса, развитие интереса к познанию, умственное и нравственное воспитание детей и молодежи;
- сплочение семьи, предоставление возможности детям и родителям лучше узнать и понять друг друга в процессе семейного сотворчества.

В воспитывающее педагогическое сообщество УДО включаются следующие участники образовательного взаимодействия: представители администрации, руководители творческих объединений, клубов, представители социально-психологической службы, технический персонал и т.д.

III. Концепция ресурсов, необходимых УДО

На наш взгляд, основными, жизненно важными ресурсами для УДО являются кадры — педагоги дополнительного образования.

Концептуально новый подход выдвигает ряд новых требований к качеству личности будущего педагога дополнительного образования.

Характеристика педагога дополнительного образования:

• педагог осознает свою личную ответственность и свою значимость в воспитании детей;

• педагог является исследователем своей деятельности; умеет анализировать и прогнозировать образовательные результаты, обосновывать избираемые технологии и методики; способен обобщить свой опыт работы, программировать последующую деятельность;

• педагог полностью разделяет ценностную ориентацию и стратегическую линию деятельности УДО, сохраняя при этом право на отстаивание своей позиции при обсуждении проблем жизнедеятельности УДО и полную самостоятельность в выборе задач, содержания и технологий образования на уровне своего объединения.

Ведущая роль в организации жизнедеятельности УДО отводится педагогическому коллективу как сплоченной общности профессионалов-единомышленников, способной коллегиально решать проблемы содержания и организации образовательной деятельности учреждения.

Одним из важнейших источников обеспечения полноценной деятельности учреждения дополнительного образования является учебно-материальная база.

Необходимо преодолеть сложившийся разрыв между содержанием образования и его материально-техническим оснащением.

Большую роль играют финансовые ресурсы УДО, которые состоят из привлекаемых бюджетных и внебюджетных средств. Поскольку бюджетные финансовые средства являются целевыми и предназначаются в основном для выплаты зарплаты сотрудникам и оплаты коммуникационных услуг, особое внимание нужно уделить вопросам значимости и системе использования внебюджетных средств.

IV. Концепция системы управления

Управление сегодня — это управление поиском и реализацией индивидуально выбранного пути развития.

Это требует использования инновационных управленческих технологий, которые существуют в двух формах:

1) как некие программы, документы;

2) как реально разворачивающиеся в соответствии с этими программами процессы деятельности.

Процесс нововведений в УДО должен быть начат с предварительного диагностического исследования.

Перед тем как переходить к действиям по изменению деятельности УДО, постарайтесь ясно представить, какие потоки информации необходимы между людьми. В чем конкретно должно состоять существо производимых изменений.

Одна из важнейших управленческих задач при осуществлении инновационных изменений — это привлечение на их сторону формальных и неформальных лидеров.

Следующий этап - определение стратегии по отношению к инновациям.

Наименее опасный путь это постепенное, «пошаговое» изменение. Здесь нет риска и положительный эффект нововведений обеспечен.

Мы рассматриваем систему управления УДО, основными элементами (подсистемами) которой являются объекты, субъекты, функциональный состав управления и режим жизнедеятельности УДО.

Под объектами управления мы понимаем такие виды деятельности, как нормативно-правовая, финансовая, материально-техническая, программно-методическая, образовательная, мотивационная и управленческая.

Субъекты системы управления - совокупность кадровых ресурсов УДО.

На основе изучения мнений членов коллектива, а также выводов, сделанных в результате самоанализа, проведенного администрацией, определяется стратегия предстоящих изменений и основные свойства новой системы управления.

Основными общими функциями системы управления являются планирование, организация, руководство и контроль.

В концепции системы управления нужно конкретизировать эти функции в отношении к различным направлениям деятельности УДО.

Например:

комплексное планирование деятельности на учебный год и по месяцам;

составление учебного плана;

прогнозирование результатов деятельности УДО и определение сроков их достижения;

организация коллективной творческой деятельности педагогов;

руководство детским коллективом на уровне УДО;

контроль за ходом и результативностью экспериментальной работы и т.п..

В концепции системы управления должна быть представлена и обоснована новая организационная структура управления, представлены примерные функциональные обязанности каждого из субъектов и органов управления на каждом из четырех уровней структуры:

- уровень директора,
- уровень заместителей директора,

- уровень педагогов и специалистов,
- уровень детского коллектива.

4.1 Организационная структура управления.

В этом разделе программы не ограничивайтесь изображением схемы, а желательно дать пояснения и обоснования своему видению структуры управления.

В программе могут быть представлены также концепция технологии управления (основные принципы и подходы к реализации отдельных функций управления).

Настоящее время мир переживает особую «постиндустриальную революцию». Сущность этой революции, состоит в выдвижении на первый план, приобретении приоритетного значения во всех сферах, человеческого фактора.

Это значит, что руководство перестает быть формой деятельности маневрирования и манипулирования индифферентной массой. Оно во все возрастающей степени опирается на духовную основу, а, следовательно, и на личность.

Изменяя движущие силы функционирования организации, должны быть изменены и сами принципы организации УДО, способы и формы управления им.

4.3 Принципы руководства.

Вы можете использовать, для развития своего учреждения, все или несколько нижеизложенных принципов, а можете выработать свои.

Основополагающими принципами, на которых строится руководство, являются:

Принцип простоты. Простота организации УДО предполагает, прежде всего, сокращение числа ступенек иерархической лестницы, промежуточных передаточных структур и элементов власти, изменение функциональных обязанностей низшего руководящего персонала.

Он должен перестать исполнять функции надсмотрщиков, «погонял», а выполнять функции консультантов. В этом случае сокращается потребность в административных руководителях, но увеличивается потребность в специалистах, способных опираться на компетенцию, обеспечивающих кооперацию педагогов и заботящихся об их профессиональном росте. Таким образом, в принципе простоты реализуется новая ценностная установка организации — опора на человеческие духовные силы и способности.

Второй принцип — принцип автономии — тесно связан с принципом простоты. Если в организации следует опираться на духовные средства, силы и способности личности, то необходимо, чтобы член организации располагал свободой действия и ответственностью. Отсюда вытекает необходимость принципа автономии.

Третий принцип - это управление через культуру. Только такая форма управления, создает возможность реализации принципов простоты и автономии, позволяет дать адекватный ответ на запросы новых реальностей в технологической и социальной сфере.

Возможности воздействия на организационную культуру, формирования в ней желательных установок, ценностных ориентации, норм отношений и т. д. возникают при разработке нового, особого типа культурного менеджмента.

Для УДО можно рекомендовать разрабатывать концепцию так называемого «сопричастного менеджмента», который предусматривает максимально возможное делегирование полномочий, развитие горизонтальных коммуникаций без посредничества администрации, свободу циркуляции технической, экономической и социальной информации и т. д.

Владение информацией это один из главных источников власти. Поэтому уделите проблеме свободного доступа к информации особое значение. Эта информация, может быть заложена в компьютер или передаваться устно, и педагоги, знакомясь с ней, узнают о состоянии дел в УДО, сверяют свои результаты и контролирует свои действия.

Делиться информацией — значит отдавать часть своей власти.

Свободный доступ к информации способствует установлению климата доверия между администрацией и персоналом, создает чувство общности, причастности к одному коллективу.

При «сопричастном менеджменте» кардинально меняется и роль директора. Вместо того, чтобы отдавать распоряжения, командовать, он должен стать воодушевителем всего Дела, облегчать людям решение их производственных задач, а тем самым способствовать их самоутверждению как личностей.

Концепция системы управления УДО включает такие положения. Основными свойствами новой системы управления УДО, могут быть:

- программно-целевое управление;
- опережающее управление (т.е. предусматривается разработка конкретных подробных планов действий, учитываются возможные изменения условий и, вследствие этого, допустимые коррективы, практикуется предварительный анализ принимаемых решений);
- гибкость системы управления, ее способность претерпевать необходимые изменения в соответствии с изменением целей и содержания деятельности.

III. Блок практической реализации

3.Стратегия и тактика поэтапного перехода в новое состояние

Вы определили направлений развития, по каждому из направлений программы сформулируйте задачи в рамках этапов. Стремились к тому, чтобы каждая задача была максимально конкретной, чтобы задачи последующих этапов органично вытекали из задач предыдущих и способствовали достижению основных целей развития.

Так, для реализации программы “по направлению” обновления содержания образования поставлены конкретные задачи по разработке и внедрению новых сквозных программ и образовательных курсов, по введению новых уровней образования в действующих творческих объединениях, по расширению диапазона образовательных услуг в соответствии с запросами заказчиков и т.п.

Наибольшую сложность на заключительном этапе работы над программой представляет процесс формулирования основных операциональных целей перехода УДО в новое состояние.

Приступая к постановке цели, необходимо исходить из определения понятия цели и ее свойств:

" Цель — это конкретный, охарактеризованный качественно, а где можно, то и конкретно количественно, образ желаемого (ожидаемого) результата, которого УДО реально может достичь к четко определенному моменту времени.

Всякая единичная цель должна обладать пятью основными свойствами:

1. Полнотой содержания, т.е. определенностью всех характеристик результата, существенных для его максимального соответствия потребности.

2.Операциональностью определения ожидаемого результата (контролируемостью).

3. Временной определенностью.

4. Реальностью (соответствием возможностям).

5. Побудительностью (соответствием мотивам субъекта деятельности)”.

Для этого составьте “сетку” — сводную таблицу, в которую включите следующие разделы:

1. Направление.

2. Задача.

3. Мероприятия по выполнению задачи.

4. Сроки проведения мероприятий.

5. Ответственные за проведение мероприятий.

Необходимые условия для реализации мероприятий.

План действий по реализации программы развития утверждается на педагогическом совете УДО. С этого момента начинается работа по выполнению этой программы.

Вопросы и задания по теме:

Перечислите основные разделы Вашей программы развития

Какие наиболее интересные и актуальные проблемы заложены в программу развития вашего образовательного учреждения?

Список литературы

Гуманизация образования — императив XXI века. Вып. 1. — Набережные Челны, 1996.
Гуманизация образования — императив XXI века. Вып. 2. Материалы межрегиональной конференции 27-29 февраля 1996 г. — Набережные Челны, 1996.
Гусинский Э.Н., Турчанинова Ю.И. Образование личности: Пособие для преподавателей. — М.: Интерпракс, 1994.
Лазарев В.С., Поташник М.М. Как разработать программу развития школы. — М.: Новая школа, 1993.
Лазарев В.С., Системное развитие школы— М.: Педагогическое общество России, 2003.
Новые ценности образования: Тезаурус для учителей и школьных психологов. Вып. 1. — М.: Институт пед. инноваций РАО, 1995.
Роджерс К.Р. Личные размышления относительно преподавания и учения // Открытое образование, № 5—6, 1993.
Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технология управления— М.: Педагогическое общество России, 2002.
Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М.М. Поташника и В.С. Лазарева. — М.: Новая школа, 1995.
Управление школой: теоретические основы и методы / Под ред. В.С. Лазарева. — М.: ЦСиЭИ, 1997.

ЛЕКЦИЯ 11

И вновь здравствуйте, уважаемый коллега!
Наша лекция сегодня посвящена методическому сопровождению воспитательно-образовательного процесса в учреждениях дополнительного образования детей.

Методическое сопровождение воспитательно-образовательного процесса ОУ ДОД

Профессиональная подготовка педагога не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, она продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального образования педагогических кадров является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры идет более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется творческий профессиональный поиск.

В соответствии с планами повышения квалификации учителей один раз в пять лет они проходят специальное обучение в ИПК или на специальных факультативах педагогических учебных заведений. Практика показывает, что знания, полученные учителями при специально организованном обучении на базе ИПК и педвузов, нуждаются в практической доводке, в осмыслении и апробации в УДОД. В таком случае и приходит на помощь специально организованная система методической поддержки деятельности педагогов.

Собственно методическая деятельность предполагает подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров по всем аспектам и по всем видам педагогической деятельности. Другое определение: «Методическая работа - это систематическая

коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно- теоретического, общекультурного уровня, психолого - педагогической подготовки и профессионального мастерства.

II. Средства методической поддержки деятельности педагогов.

Методическая помощь - это оперативное и перспективное реагирование методиста на запросы и потребности детских коллективов, педагогических кадров, методистов системы ДОД. Методическая помощь осуществляется различными средствами - консультированием, методическим руководством, методическим обеспечением и т.д.

1. Виды консультаций.

Тематическая консультация позволяет глубоко, разносторонне рассмотреть определенный вопрос, обстоятельно раскрыть существо темы. Как правило, тематические консультации планируются методистами заранее и вносятся в перспективное планирование. Тематические консультации могут включаться в программу обучающих семинаров. При подготовке к тематической консультации методист подбирает наглядные пособия, методический материал. *Текущая* консультация проводится систематически по различным вопросам, возникающим у педагогических работников в ходе их профессиональной деятельности. *Консультация-оперативка* проводятся по инициативе методиста, администрации, педагогов в ходе организации и проведения конкретных воспитательных дел. Компетентность методиста проявляется в мгновенной реакции на допущенные просчеты и в оказании незамедлительной помощи.

2. Наставничество.

Наставничество используется в работе с молодыми специалистами УДОД, а также при освоении результативного педагогического опыта. В основе этого вида помощи находятся данные проблемного самоанализа деятельности педагога, анализа процесса и условий апробации новых методик, образовательных программ и т. д. В практике УДОД сложились следующие традиции по ведению методической документации по консультативным вопросам: в методическом кабинете, отделе методисты ведут записи в «Журнале консультативной помощи педагогическим работникам» по форме: виды оказываемой консультативной помощи; Ф. И. О. методического работника, проводящего консультацию; Число, месяц, год проведения консультации; Ф. И. О. педагогического работника, принимающего консультацию; отзыв педагогического работника о полученной консультации, заявка на следующую тематическую консультацию; роспись педагогического работника (консультируемого) в журнале; роспись методиста (консультанта) в журнале. Методическое руководство выражается в четком определении методистом совместно с педагогическими работниками перспективных и конкретных целей совместной творческой деятельности, соответствующих способов их достижения, намечает этапы и порядок организации образовательной деятельности, разрабатывает критерии и показатели результативности образовательной деятельности, осуществляет контроль за выполнением программ и планов работы. Анализирует ход выполнения Программы развития УДОД.

III. Формы методической деятельности педагога.

Методическое обучение - это участие методиста в создании и работе методических объединений в УДОД и общеобразовательной школе, это - создание педагогических мастерских, проблемных семинаров, дискуссионных клубов, творческих лабораторий в УДОД. Данные средства деятельности позволяют повысить профессиональную компетентность педагогических кадров, пополнить методический фонд, издательскую деятельность. Эти и другие средства методической помощи наиболее эффективно реализуются в следующих формах методической поддержки деятельности педагога:

- индивидуальные (консультации, самообразование, посещение занятий опытных педагогов, наставничество, творческие мастерские);

- групповые (заседания методических объединений, школа молодого специалиста, творческие отчеты педагогов, семинары, круглые столы);
- коллективные (научно-практические педагогические конференции, педагогические чтения, конкурсы педагогического мастерства, деловые и ролевые игры, выставки дидактических и методических пособий, обсуждение авторских программ, учебных пособий.

Факторы, влияющие на изменения форм организации методической деятельности.

Формы организации методической работы в образовательных учреждениях динамичны. Они изменяются, обновляются в зависимости от многих факторов, основные из которых:

- государственная политика в сфере образования, законодательные акты и документы;
- уровень педагогической культуры педагогов, их методическая грамотность, выявленная в процессе диагностических измерений личностных и профессионально - деятельностных показателей;
- морально-психологический климат в коллективе, материально-технические возможности организации методической работы;
- изучение педагогического опыта, инновационная открытость и активность педагогов, уровень профессиональной готовности руководителей образовательного учреждения к осуществлению методической работы.

Методический совет

В большинстве учреждений дополнительного образования созданы организационные координационные органы методической работы — методические советы, которые имеют единственную функцию — повышение научно-методического уровня педагогической деятельности каждого педагога. Эффективность работы как минимум зависит от двух обстоятельств: кто руководит советом и каков состав его членов. В методический совет входят наиболее опытные педагоги, представляющие различные ступени образования, различные профили образовательных направлений. Это могут быть руководители различных методических формирований. Как правило, руководит работой методического совета завуч. Методический совет определяет тактику и стратегию совершенствования педагогической квалификации педагогов. Он определяет вопросы для рассмотрения на объединениях, комиссиях; разрабатывает и обсуждает программы семинаров, практикумов, лекториев, общую программу методической работы в УДОД. Заседания совета проводятся один раз в четверть. Методсовет определяет стратегические направления развития методической службы, планирует и организует работу над единой методической темой, курирует деятельность школ передового опыта и молодого учителя, контролирует работу методических объединений, организует научно-практические конференции, способствует самостоятельному и добровольному выбору педагогами форм повышения своей квалификации.

Методическое объединение

Наиболее распространенной формой методической поддержки деятельности педагогов в образовательных учреждениях является методическое объединение педагогов. Содержание работы методических объединений многообразно. Они рассматривают вопросы по повышению уровня воспитательно-образовательной работы и качества знаний обучающихся, организации обмена опытом, внедрению передового педагогического опыта и достижений педагогической науки, обсуждают наиболее трудные разделы и темы новых программ и учебных пособий. Методические объединения обсуждают экспериментальные варианты образовательных программ, рассматривают результаты работы по ним. Работа методического объединения осуществляется по специальному плану, в котором дается общая характеристика педагогической деятельности. В плане формируются цели и задачи на новый учебный год, определяются

основные организационно-педагогические мероприятия (оформление кабинетов, экспертиза дидактического материала), тематика научно-методических докладов, открытых занятий, определяются формы и сроки контроля за качеством знаний, умений и навыков обучающихся.

Одной из эффективных форм методической работы является проведение единого методического дня (для всех педагогических работников - один раз в четверть), который является в определенной мере промежуточным подведением итогов методической работы за четверть. Темы единых методических дней заранее доводятся до сведения педагогов. В канун проведения единого методического дня выпускается специальный тематический педагогический бюллетень, оформляется выставка методических разработок, творческих работ педагогов и новой психолого-педагогической литературы. Содержание работы единого методического дня включает: проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий, их развернутый анализ и обсуждение, обзор новой методической литературы, подведение итогов методического дня в форме заседания, "круглого стола" или пресс-конференции с выступлениями отдельных педагогов об итогах работы над методическими темами, руководителей УДОД с общей оценкой и анализом проведенного мероприятия.

Проблемные семинары и практикумы ориентированы на обеспечение единства теоретической и практической подготовки педагога. Они стимулируют самообразовательную деятельность, вводят их в круг педагогических инноваций. Содержание работы проблемных семинаров может составить изучение современных педагогических теорий. Их обсуждение будет во многом способствовать самообразовательной работе педагогов.

Практические занятия в системе методической работы в последние годы приобретают все более активные формы: деловые, ролевые игры, игропрактикумы, организационно-деятельностные игры, различного рода тренинги. Бесспорное достоинство таких форм состоит в вариативности проигрываемых ситуаций, моделировании ситуаций, максимально приближенных к реальной практике, возможности коллективного обсуждения и др. Однако организаторы проведения таких практикумов сталкиваются с рядом трудностей: подбором руководителей для проведения игровых форм, негативным отношением части педагогов к участию в таких занятиях, недостаточным методическим обеспечением их проведения. Все это подчеркивает необходимость квалифицированного руководства организацией проблемных семинаров и практикумов.

Школа передового опыта. Школа молодого педагога.

Школа передового опыта как форма методической работы реализует в основном цели и задачи индивидуального и коллективного наставничества. Традиция наставничества в российских образовательных учреждениях имеет давнюю историю. Но, оформленная в рамках школы передового опыта, она приобретает более целенаправленный и планомерный характер. Основное назначение школы передового опыта состоит в методической помощи опытного педагога, руководителя менее опытным коллегам. Формирование такой школы происходит на добровольных началах. Ценность работы состоит в ее двусторонней эффективности. Руководитель УДОД, посещая занятия своих подопечных, консультируя их по вопросам планирования, методики и технологии, обсуждая теоретические проблемы образования, совершенствует и свою педагогическую систему, убеждается в правильности своих профессиональных позиций. Эффективность школы передового опыта достигается также за счет того, что коллеги имеют возможность непосредственного вхождения в творческую лабораторию педагога-мастера.

В структуре школы передового опыта как ее самостоятельное звено или как ее разновидность может быть организована работа школы молодого педагога. Начинающие педагоги объединяются под руководством одного опытного или кого-либо из руководителей образовательного учреждения. Работа проводится по специальному плану,

включающему обсуждение таких вопросов, как техника и методика постановки целей занятия или воспитательного мероприятия, учет уровня воспитанности детского коллектива и многое другое. Занятия в школе молодого педагога предусматривают выполнение практических заданий, связанных с разработкой вариантов технологических карт занятия, с использованием ТСО в учебном процессе. Общение молодых специалистов под руководством опытных педагогов способствует развитию профессиональной устойчивости, творческой самореализации личности начинающего педагога. Изучение опыта работы педагога свидетельствует о том, что одной из причин недостаточного проявления педагогического творчества и инициативы является резкий переход от активной теоретической деятельности будущих педагогов в период обучения в вузе к чисто практической деятельности в первые годы работы в образовании. В этот период важно не только сохранить теоретическую специальную и психолого-педагогическую подготовку, но и развить и углубить ее за счет непосредственного применения в практике. Школа молодого педагога способна решить эту важную задачу. Основными формами работы такой школы могут быть лекции по заявкам педагогов, тренинги, консультации, практикумы, стажировка у опытного коллеги и др.

В связи с предоставлением образовательному учреждению больших прав в организации экспериментирования, поисковой работы все большее признание получает деятельность проблемных (инновационных) групп. Такие группы педагогов могут возникать по инициативе как руководителей ОУ, ученых-педагогов, так и самих педагогов. Проблемная группа направляет свои усилия на изучение, обобщение и распространение передового опыта как в своем ОУ, так и за его пределами. Если проблемная группа занята разработкой и внедрением собственной концепции или методической находки, она проводит опытно-экспериментальную работу в соответствии с основными признаками научно-исследовательской работы: обоснованием проблемы и темы исследования, формулировкой гипотезы, определением основных этапов и предполагаемых промежуточных результатов, выбором методов исследования, определением контрольных и экспериментальных групп. Такая работа, как правило, проводится под научным руководством преподавателей педагогических учебных заведений, НИИ, ИУУ. При внимательном, заинтересованном отношении к деятельности проблемных групп со стороны руководства они могут сделать многое в формировании инновационной атмосферы в педагогическом коллективе УДОД.

Одной из коллективных форм методической работы в образовательном учреждении является деятельность педагогического коллектива по избранной научно-методической теме. Эта форма также имеет давнюю историю, но, к сожалению, в этой работе сохраняется очень много формализма. Одна из причин такого положения дел заключается в случайном выборе темы. В этом случае, если исследовательская тема не решает проблем конкретного образовательного учреждения, она не приживается и обречена на неудачу. Задача руководителей УДОД раскрывать цели и ожидаемые результаты, увлечь педагогический коллектив, сформировать психологическую готовность к работе над темой, раскрыть имеющийся потенциал в педагогическом коллективе для ее решения, при необходимости найти способы привлечения научно-педагогических сил к совместной работе (на правах сотрудничества, руководства, консультирования). Другая причина — слабая эффективность работы над научно-методической темой, неумение организовать педагогический коллектив на совместную деятельность, провести объективный начальный (констатирующий) срез состояния проблемы в своем учреждении. Еще одна причина — нежелание педагогов заниматься изучением теоретических основ и передового опыта по исследуемой проблеме. Отсюда, как правило, напрасное расходование сил, времени, потеря интереса к работе. Коллективная исследовательская тема может планироваться на пять лет, в этом случае формулируются цели и задачи на каждый год, определяются объемы и содержание деятельности для каждого звена в системе методической работы (предметно-

методического объединения, предметных комиссий, проблемных групп), намечаются сроки реализации промежуточных этапов, разрабатываются формы отчетов и представления результатов. Каждый промежуточный этап завершается общим отчетом и подведением итогов (научно-практическая конференция, педагогические чтения, семинар, педагогический или методический совет).

Научно-педагогические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты отдельных педагогов или методических объединений являются итоговыми формами методической работы. Они проводятся по итогам работы за определенный промежуток времени или по завершении какого-либо этапа работы. Авторы сообщений, докладов информируют своих коллег о результатах исследовательской работы. Присутствующие имеют возможность соотнести их с результатами своей работы, убедиться в эффективности предлагаемых приемов и методов.

Модерация - комплексная форма организации методической деятельности.

Комплексной формой организации методической деятельности является модерация. Того, кто организует эту форму, называют модератором. Важнейшая функция модератора - служить посредником между педагогами и содержанием современной, актуальной информации, между экспертом и дилетантами, между людьми различных взглядов и убеждений. Его роль - наводить мосты, устанавливать взаимоотношения. С понятием "модератор" ассоциируются такие качества, как наличие интуиции, умение вести беседу и дискуссию, гибкость, дипломатичность. Быть модератором вовсе не означает стоять на более высокой ступени иерархической лестницы по отношению к участникам процесса повышения квалификации. Прежде всего, это значит инициировать процесс учебы, повышение педагогического мастерства, служить самообразованию педагогов в группе и управлять ими на основе равноправного партнерства при наличии высокой степени предметной и организаторской компетентности. Модерация предполагает создание творческих (проблемных) групп педагогов, работающих под руководством модератора из числа наиболее опытных. Модерацию как форму характеризуют следующие признаки:

- участники деятельности (группы взрослых слушателей-педагогов и "команды" руководителей-модераторов);
- педагогические задачи, которые решаются с помощью этой формы (поиск путей решения проблем в процессе повышения квалификации педагога);
- набор актов, ситуаций (оригинальная дидактика модерации);
  алгоритм деятельности (ход процесса, фазы каждого из его звеньев на том или ином этапе);
- конкретные условия (временные рамки, среда обучения).

Положительный результат при модерации дает лишь такой тип отношений, который предполагает объединение личностей как индивидуальностей. Если утверждение существования другого как личности предполагает признание его права на самоопределение, свободу и, в том числе, на непохожесть другого, на несоответствие интересам другого, то при союзе индивидуальностей их отношения исходно должны включать принцип различности и права на выбор общения в соответствии с этим принципом как на уровне отношений "руководитель-модератор - слушатель", так и на уровне "слушатель-слушатель". Одной из важнейших составляющих модерации является личность руководителя-модератора. Будучи референтом, он сообщает слушателям семинара определенное содержание, заложенное в программу; как консультант он налаживает контакты с группой и внутри группы, учитывая личностные качества каждого, поддерживает необходимую психологическую атмосферу; в качестве руководителя он координирует работу и управляет процессом обучения. Все вышеназванные функции модератора взаимосвязаны, и только в единстве они дают ожидаемый результат. С помощью модерации делается попытка решить проблемы УДОД и педагога, используя

индивидуальный профессиональный опыт участников процесса повышения квалификации педагога. Одной из главных педагогических задач при этом является анализ, осмысление, освоение передового педагогического опыта и его неформальный перенос на уровень школы. Решению вышеназванной педагогической задачи способствует использование в рамках модерации оригинальной дидактики. Авторы идеи применения модерации в процессе повышения квалификации педагога (П. Браунек, У. Даушер, Г. Израэль, Н. Поссе) предлагают алгоритм деятельности, который в общем виде выглядит следующим образом:

Введение. Ориентация. Обработка проблемы. Закрепление результатов. Подведение итогов, оценка.

Важно, чтобы комплектование групп происходило не по территориальному признаку, а исходя из профессиональных интересов педагогов. На районом уровне целесообразна подготовка педагогов-модераторов. Основу такой подготовки должно составлять обучение работе с группой в режиме творческого поиска. Модерация как комплексная форма повышения профессионального мастерства педагогов связана с другими формами методической работы, не исключает, а обогащает их. Она должна органично вписаться в систему методической работы района.

Эффективной формой методической работы в районе и УДОД являются ***проблемные группы*** - творческие лаборатории, объединяющие опытных, творчески работающих педагогов, создаваемые для решения той или иной проблемы, актуальной для отдельных педагогов или всего учебного заведения. Они могут быть временными и постоянными. Основные функции проблемных групп:

- анализ индивидуальных затруднений педагогов, приведших к постановке проблемы;
- исследование состояния проблемы, требующей решения;
- исследование способов решения проблемы, исходя из индивидуального опыта участников группы, а также способов решения, представленных в педагогической или методической литературе, или на основе использования передового опыта;
- работа по решению намеченных педагогических проблем, выдача необходимых рекомендаций.

Наиболее актуальные педагогические проблемы, для решения которых создаются проблемные группы:

- дидактическое обеспечение педагогом стандартизации образования;
- нетрадиционные формы современного занятия;
- приемы и методы формирования мотивации обучающихся;
- педагогические технологии развивающего типа;

Научно- практическая педагогическая конференция

Научно-практические педагогические конференции- организуются с целью ознакомления и рассмотрения подготовленных педагогами и методистами сообщений и докладов по отдельным вопросам педагогической теории и практики на основе экспериментальных и исследовательских работ, проводимых в учебном заведении.

1 этап- этап разработки осуществляется методическим отделом. Определяется тема конференции. Основная тема делится на подтемы, которые разрабатываются вместе с администрацией, заведующими отделов, методистами и комплектуются в секции по признаку причастности, компетентности, опыта в данной области каждого педагога. Подтемы конференции позволяют сформировать нужное количество секций.

2 этап- этап подготовки. Создаются рабочие группы до 7 человек в каждой. Группа совместно с ее руководителем изучает состояние проблемы на своем уровне. Руководители секций согласуют с педагогами темы по самообразованию с общеметодической темой, систематизируют материал и определяют ее методическую ценность (в том числе доступность для использования коллегами, разрабатывают памятки, составляют рекомендации). Каждый педагог готовит тезисы выступлений, желательна наглядность (иллюстрации, фото, графики, диаграммы) и диск с презентацией своего

выступления на научно- практической конференции для выпуска сборника материалов в двух вариантах: бумажном и электронном. Руководители групп (секций) совместно с орггруппой оказывают помощь педагогам в систематизации материала по выбранной теме; разрабатывают рабочие памятки - задания; готовят оформление, в том числе мультимедийное; разрабатывают проект решения и рекомендации. Руководитель секции организует ее работу: прослушивание выступлений (5-7 минут) и последующее их обсуждение: вопросы и мнения коллег (2-3 минуты); итоговый анализ работы секции и подготовка выступления на заключительной пленарной части (5-7 минут). Должны быть разработаны критерии оценки выступления педагога по теме:

1.Соответствие темы проблеме учреждения.

2.Форма оформления темы: список литературы, собран материал, систематизирован материал, разработан материал (реферат, доклад, выступление, творческий отчет); методическая ценность (в том числе, доступность для использования коллегами, разработаны памятки, методические советы, рекомендации, учебные занятия или мероприятия); степень соответствия содержания выступления выбранной теме.

3.Форма представления темы: устная, с наглядностью (иллюстрации, фото или аналитическая: графики, диаграммы, готовность мультимедийной презентации (диск).

4 . Качество представления темы (речи): громкость и четкость, грамотность, логичность, убедительность, хронометраж выступления.

3 этап- этап проведения научно- практической конференции. Пленарная часть (30 минут). Оргвопросы: переход в секционную работу. Работа в секциях без перерыва не должна быть более 1 часа.

Стремление педагогов к качественному выступлению оказывает хороший стимул развития их профессионально- педагогической компетентности, то есть обладания как личностными, специально- профессиональными, так и психолого- педагогическими, коммуникативными, организаторскими и творческими компетенциями.

4 этап - заключительная часть конференции включает в себя: выступления от секций, итоги, обобщение, выводы. Во временном пространстве длится около 30 минут.

Конкурс профессионального мастерства

Организуется с целью повышения педагогического и методического мастерства педагогов дополнительного образования, повышения их профессиональной компетентности, самореализации профессиональных способностей, а также влияния на формирование нового имиджа педагога дополнительного образования, отвечающего запросам современной жизни. ***Задачами конкурса*** могут быть:

- выявление и поддержка творчески работающих педагогов дополнительного образования;
- включение каждого педагога в педагогический поиск по обновлению содержания профессиональной деятельности;
- стимулирование самообразования профессионального творчества педагога;
- распространение передового педагогического опыта;
- подготовка к аттестации.

Участниками являются педагоги дополнительного образования и педагоги-организаторы различных категорий. Стаж работы и возраст участников не ограничивается. Участие в конкурсе добровольное. Конкурс педагогического мастерства проходит по номинациям. Результативность и эффективность выполнения конкурсных заданий оценивает жюри, придерживаясь основных требований.

Защита авторской образовательной программы – это еще одна форма методической поддержки деятельности педагога. Целью является включение педагога дополнительного образования в педагогический поиск по обновлению содержания дополнительного образования детей. Критерии оценки:

1. Социальная значимость целей программы
2. Учет региональных особенностей в программах

3. Педагогическая целесообразность отбора содержания, средств, методов и форм образовательной деятельности
4. Творческий подход к разработке программ
5. Практические результаты реализации программы
6. Основное содержание программы.
7. Выполнение основных требований к содержанию программы
8. Выполнение требований к культуре оформления.

Оценка авторского воспитательного мероприятия и его самоанализ. Целью является: активизация и стимулирование творчества педагога, выявление передового опыта в воспитательной работе. Критерии оценки:

1. Актуальность темы
2. Активная, познавательная, творческая деятельность каждого ребенка в течение всего мероприятия
3. Мотивация деятельности детей на мероприятии
4. Доступность содержания (учет возрастных особенностей, объема, уровня подготовленности)
5. Воспитывающая ценность содержания
6. Связь содержания с жизненным опытом детей
7. Обеспечение рефлексии в процессе деятельности на мероприятии
8. Роль обстановки (место проведения, оформления), использование специальных приемов для создания необходимой эмоциональной атмосферы
9. Достижение целей данного воспитательного мероприятия

Самоанализ воспитательного мероприятия осуществляется по следующим критериям.

1. Осознание постановки целей и задач воспитательного мероприятия, определение его замысла, место данного мероприятия в системе воспитательной работы
2. Обоснование выбора формы воспитательного мероприятия
3. Обоснование отбора содержания, хода воспитательного мероприятия; деятельность педагога и воспитанников
4. Анализ условий для проведения воспитательного мероприятия
5. Самооценка воспитательного мероприятия (умение видеть причины успехов и недостатков проведенного мероприятия).

Педагогический совет

Основные направления деятельности педагогического совета следующие:

1. Учебно-методическая деятельность: обсуждение вопросов деятельности учебного заведения, связанных с учебно-воспитательным процессом; анализ качества знаний и умений учащихся; обсуждение состояния и результатов методической работы в учебном заведении и т.п.
2. Организационно-хозяйственная деятельность: обсуждение перспективных и текущих планов работы учебного заведения, хода и результатов организационных мероприятий, производственно-хозяйственной деятельности; анализ итогов работы учебного заведения и т.п.

Пути повышения эффективности деятельности педагогического совета

Подготовка:

- перспективное планирование содержания обсуждаемых вопросов и сроков проведения;
- вынесение на обсуждение педагогического совета (педсовета) наиболее актуальных вопросов, определяющих постановку и повышение качества учебно-воспитательного процесса;
- анализ итогов реализации решений предыдущих педсоветов;

четкое определение лиц, ответственных за подготовку конкретных обсуждаемых вопросов;

- широкое привлечение к подготовке совета инженерно-педагогических и других работников учебного заведения;

заблаговременная подготовка проекта решения совета и др.

Проведение:

- деловой, целенаправленный стиль обсуждения вопросов, краткость и четкость выступлений, регламентация проведения;
- привлечение к активному участию в обсуждении вопросов возможно более широкого круга членов совета;
- поддержание в ходе педсовета совещательного характера и стиля его работы; не допускать превращения педсовета в очередное Инструктивное мероприятие;
- демократический стиль проведения;
- внимательное и уважительное отношение к высказыванию участников;
- четкое соблюдение плана и основной направленности содержания обсуждаемых вопросов;

Реализация решений:

- доведение решений педсовета до всех его членов, в первую очередь до лиц , ответственных за их исполнение;
- включение решений педсовета в текущие и перспективные планы работы учебного заведения, обеспечение условий для их успешного выполнения;
- организация четкого оперативного контроля за выполнением решений;
- систематическое информирование членов педсовета о ходе реализации принятых решений;
- периодическое рассмотрение на очередных педсоветах информации и отчетов о реализации принятых решений.

Педагогические чтения - проводятся в целях выявления, обобщения и внедрения в педагогическую практику передового опыта учебно-воспитательной работы, совершенствования педагогического мастерства, развития творческой инициативы педагогических работников образовательного учреждения.

Примерная тематика:

- организация и методика руководства самостоятельной работой обучающихся на занятиях;
- пути и способы установления и осуществления межпредметных связей;
- методические приемы и способы применения на занятиях «активных» форм и методов обучения;
- практика комплексного методического обеспечения учебно-воспитательного процесса по направлению;
- воспитание навыков самоконтроля и самостоятельности обучающихся на занятиях;
- организация методической работы по единой педагогической теме - обмен опытом и т. п.

Экспериментальные лаборатории - группа опытных педагогов-энтузиастов, организующих и проводящих проектно-исследовательс-кую и экспериментальную работу в учебном заведении по разработке и апробации актуальных проблем повышения качества подготовки в учебном заведении квалифицированных специалистов. Основные функции лаборатории:

- проектирование по заданию администрации новых концепций развития учебного заведения в соответствии и с учетом изменений региональных потребностей в квалифицированных специалистах, а также связи с применением новых педагогических технологий;
- разработка учебно-программной документации, соответствующей новой концепции развития учебного заведения, ее экспертиза и внедрение;
- разработка программ опытно-экспериментальной деятельности учебного заведения и ее научно-методическое обеспечение;

- научное консультирование педагогов, занимающихся опытно-экспериментальной деятельностью;
-диагностика хода экспериментальных работ;
- описание и оформление результатов опытно-экспериментальной деятельности и др.

Методический ринг – одна из разновидностей дискуссии. Методический ринг проводится в том случае, когда существует несколько полярных точек зрения на волнующую коллектив проблему. Заранее продумываются и формулируются вопросы для обсуждения. Каждая из сторон готовит аргументы в защиту своей позиции. Ринг дает прекрасную возможность выявить профессиональный уровень, общую эрудицию и педагогическую культуру его участников.

Педагогическая мастерская – одна из форм обобщения и распространения своего профессионального опыта педагогов - наставников среди молодых коллег. Мастерская может быть по конкретной направленности, а может пройти в форме мастер - класса педагога по разрабатываемой им методической теме.

Методическая панорама – организационная форма вовлечения педагогов в процесс обмена опытом с последующим внедрением наиболее удачных идей и подходов в практику обучения и воспитания. Педагоги знакомятся с передовым педагогическим опытом, учатся избегать наиболее часто встречающихся ошибок. Методическая панорама сопровождается показом специально подобранных видеоматериалов, оформлением тематических стендов, выставок. Темой методической панорамы может быть: «Личностно-ориентированный подход в обучении и воспитании обучающихся УДОД», «Педагогические традиции: вчера, сегодня, завтра».

Деловая игра – форма вовлечения в активную деятельность и нестандартные ситуации педагогов - практиков. В процессе игры каждый может выступить в позиции методиста, разрабатывающего в группе с другими педагогическими кадрами ту или иную технологию, способ решения воспитательных задач. Либо становится в функциональную позицию исследователя, включаясь в совместное решение той или иной теоретической проблемы, проживая сам процесс построения ведущей идеи.

Использование разнообразных форм методической деятельности позволяет активизировать рост профессионального мастерства педагогов, стимулировать творческую активность, способствует профилактике профессионального выгорания.

Вопросы и задания по теме:

Представьте структуру сложившейся методической службы в вашем образовательном учреждении, опишите функции каждого его элемента (структурного подразделения)

Список литературы

М.И. Рожкова, Л.В. Байбородова. «Организация воспитательного процесса в школе» Москва, 2004.
В.М. Лизинский «О методической работе в школе». Москва, 2001.
В. Сластенин, И.Исаев. «Педагогика. Передовой педагогический опыт», 2008.
Научно- методический журнал «Теория и практика дополнительного образования» №4, 2010

ЛЕКЦИЯ 12.

Нахожусь в столице!

Христианская притча

Житель далёкой провинции очень интересовался столицей. Ему хотелось знать, как она выглядит, какие в ней есть достопримечательности, старинные здания, памятники, площади, парки. Но расспросить было не у кого. Живя далеко от центра, он до сих пор не

встречал никого, кто бы побывал в столице. Поэтому он собирал о любимом городе фотографии, газетные и журнальные вырезки.

По счастливому стечению обстоятельств, однажды у него появилась возможность самому побывать в столице. Когда он достаточно ознакомился с городом и почувствовал себя в нём более уверенно, ему передали письмо от земляков. В письме они сообщали, что отыскали одного пожилого человека, который в молодости проездом был в столице и мог бы немного рассказать о ней. «Зачем мне теперь слушать чьи-то рассказы о столице, — написал сельчанин в ответ своим землякам, — если я уже сам нахожусь в ней?»

Программирование в педагогике это весьма забавное и интересное дело, и только окунувшись в него с головой, можно достичь той самой симфонии программы, которая будет нравиться всем. И сегодня мы поговорим о законах программирования.

Методическая поддержка создания дополнительных образовательных программ

Виды программ, реализуемых в ОУ ДОД

Дополнительная образовательная программа является основным элементом организации образовательного процесса. Она направлена на развитие познавательных интересов ребенка, создание условий для раскрытия его творческого потенциала в избранном виде деятельности.

Педагог, разрабатывающий образовательную программу, должен четко определиться с тем, какую по виду программу он собирается предложить, и для этого целесообразно познакомиться с критериями, которые используются при классификации программ дополнительного образования детей.

Классификация программ проводится по различным основаниям. По наиболее распространенной в дополнительном образовании детей классификации образовательные программы подразделяются на следующие виды: примерная (типовая), модифицированная (адаптированная), экспериментальная, авторская.

Примерная (типовая) программа рекомендована государственным органом управления образованием в качестве примерной по той или иной образовательной области или направлению деятельности. Каждая такая программа в обязательном порядке имеет сертификат, подтверждающий ее соответствие требованиям, предъявляемым к образовательным программам дополнительного образования детей (по содержанию и оформлению). Примерная (типовая) программа задает некий базовый минимум знаний, умений, навыков детей по конкретному направлению деятельности (в рамках той или иной направленности); от него и следует отталкиваться педагогу при разработке модифицированных и авторских программ: расширять его, углублять, конкретизировать и т.д. Использование такой программы в педагогической практике требует согласования намерений педагога с руководителем образовательного учреждения.

Модифицированная (адаптированная) программа - это программа, в основу которой положена примерная (типовая) программа либо программа, разработанная другим автором, но измененная с учетом особенностей образовательного учреждения, возраста и уровня подготовки детей, режима и временных параметров осуществления деятельности, нестандартности индивидуальных результатов обучения и воспитания. Диагностика результатов работы по таким программам связана с демонстрацией достижений обучающихся, например: отчетные концерты, выставки, выступления на соревнованиях, конкурсах, конференциях и т.д., но при этом не отрицаются и количественные показатели знаний, умений и навыков. Коррективы вносятся в программу самим педагогом и не затрагивают концептуальных аспектов, основ организации образовательного процесса, традиционной структуры занятий, присущих исходной программе, которая была взята за основу.

Модифицированная программа должна обсуждаться на методическом совете и утверждаться руководителем образовательного учреждения.

Экспериментальная программа разрабатывается педагогом с целью решения какой-либо практической задачи, связанной с преодолением определенных трудностей в образовательном процессе. К экспериментальной деятельности педагога ведет неудовлетворенность практической ситуацией. Экспериментальная программа - это версия методического решения конкретной проблемы. Такая программа может предлагать изменение содержания, организационно-педагогических основ и методов обучения, вводить новые области знания, апробировать новые педагогические технологии. Экспериментальная образовательная программа проходит апробацию с целью снять конкретные трудности в образовательном процессе, и ее разработчик должен доказать истинность экспериментального положения. По мере прохождения апробации - в случае выявления новизны предложений автора - экспериментальная программа может претендовать на статус авторской. На работу по экспериментальной программе должно быть дано разрешение методического совета и руководителя образовательного учреждения.

Авторская программа - это программа, обладающая актуальностью, оригинальностью и обязательно новизной. Она создана педагогом (или коллективом авторов) и принадлежит ему (им) на правах интеллектуальной собственности. Это программа преподавания либо впервые вводимого курса (предмета), либо собственного подхода автора к традиционным темам. Авторская программа может быть и экспериментальной. Название «авторская» требует документального доказательства новизны, принадлежности этой новизны именно данному автору. Для этого претендент на авторство в пояснительной записке к программе должен убедительно показать принципиальные отличия его разработки от подходов других авторов, решающих сходную проблему. Поэтому знания о прототипе, относительно которого заявляется новизна, являются обязательным исходным моментом в создании авторских разработок.

Авторская программа должна быть рекомендована к использованию методическим советом и утверждена руководителем учреждения. Официально статус авторской присваивается программе вышестоящим органом управления образованием. В некоторых регионах России разработчикам программ, прошедшим соответствующую экспертизу, выдается сертификат (свидетельство), подтверждающий, что данная программа действительно является авторской и принадлежит разработчику на правах интеллектуальной собственности.

Эта классификация образовательных программ встречается практически в любом учебно-методическом пособии по дополнительному образованию детей. Критерием выделения данных видов программ является уровень (степень) творческого участия педагога в процессе разработки программы - от простого воспроизведения педагогом ее типового варианта, предлагаемого государственным органом управления образованием, до продукта, полностью созданного автором в соответствии с его замыслом и претендующего на оригинальность и новизну.

Общие требования к программам дополнительного образования

Основной нормативный документ, на который должны опираться педагоги дополнительного образования при разработке любого вида образовательных программ - приложение к письму Департамента молодежной политики, воспитания и социальной поддержки детей Минобрнауки России от 11.12.2006 №06-1844.

В целях повышения качества организации и содержания педагогической деятельности учреждения дополнительного образования детей разработаны общие требования к программам. Образовательная программа учебной группы или детского коллектива должна:

- иметь четко сформулированные цели педагогической деятельности и представление о перспективах развития детского коллектива, т. е. создавать максимально полное представление о целях и задачах, этапах реализации, о прогнозируемых результатах и механизмах их достижения;
- сочетать действия, направленные на творческое развитие личности каждого ребенка и на создание необходимых условий для развития всех занимающихся детей;
- давать представление о задачах и конечных результатах работы с детьми в данном учебном году и о собственных критериях их оценки;
- содержать собственную систему диагностики (индивидуальных возможностей ребенка, интересов, готовности к восприятию материала, оценки знаний и умений и т. д.);
- содержать планирование этапов работы коллектива, прогнозирование промежуточных результатов, определение критериев их оценки;
- предусматривать организацию специальной работы, направленной на формирование сотворческих отношений внутри коллектива, на развитие открытого общения между детьми и педагогами;
- осуществлять дифференцированный подход к работе с детьми различной подготовленности и одаренности;
- планировать работу с родителями по привлечению к организации и обеспечению образовательной и творческой деятельности ребенка;
- предусматривать организацию творческих отчетов коллективов, открытых занятий;
- быть гибкой и допускать внесение изменений;
- создавать условия для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, ее интеграции в систему мировой и отечественной культуры;
- обеспечивать качество образования, при котором уровень развития детей адекватен современному уровню общественного развития.

При оценке образовательной программы необходимо учитывать:

- то, что программа должна являться составной частью общей системы привлечения воспитанников к творческой деятельности;
- специфику учреждения и его материально-техническое обеспечение;
- профессиональную подготовку руководителя и контингент обучающихся.

Программа дополнительного образования включает:

- четко сформулированные, ясно изложенные и ранжированные по характеру освоения цели и задачи обучения по данной направленности;
- описание содержательных структур предлагаемой программы и условий организации совместной деятельности детей и педагога;
- описание конкретных педагогических действий, направленных на овладение технологиями познавательной деятельности;
- описание диагностических инструментов и особенностей их использования при выявлении уровня развития интересов и некоторых личностных характеристик обучающихся, варианты коррекции полученных результатов;
- учебно-тематический план программы с примерным объемом времени по каждой теме (теория и практика).

Требования к структуре, содержанию и оформлению программ дополнительного образования

Предисловие.

Объяснительная записка.

Тематический план.

Содержание программы.

Оценка результатов дополнительного образования.

Учебно-материальная база.

Список литературы (для педагогов).

Список литературы (для учащихся).

Предисловие. Этот раздел программы не является обязательным. Предисловие может быть написано методистом, ученым, авторитетным практиком - к авторской программе. В предисловии желательно отметить достоинства программы, ее оригинальность, педагогические возможности.

Объяснительная записка. При составлении объяснительной записки необходимо ответить на следующие вопросы.

Состав учащихся

Для каких категорий детей предназначена данная программа (возраст, пол, образование)? Должны ли дети, обучающиеся по данной программе, обладать определенными способностями; сформированными интересами? Могут ли по этой программе обучаться новички или же она предназначена для тех, кто уже получил дополнительное образование по данному направлению?

Цели обучения

Может ли обучение по данной программе способствовать разрешению проблем физического, эмоционального, интеллектуального, социального развития детей? Каких именно проблем?

Какого уровня образованности могут достичь учащиеся и достаточен ли он для грамотного использования определенных ценностей культуры? Для подготовки к самообразованию или другим видам самостоятельной непрофессиональной деятельности? Для осуществления творческой исследовательской деятельности? Для подготовки к профессиональному образованию, для профессиональной деятельности?

Что является основным образовательным результатом обучения - развитие определенных способностей? Формирование навыков, умений? Усвоение знаний? Каких именно? Формированию каких ценностных ориентации, отношений и качеств личности может способствовать обучение по данной программе?

Обоснование целей

На чем основывается вывод о важности поставленных целей (на анализе социальных проблем, на материалах научных исследований, на анализе педагогического опыта)?

На чем базируется вывод о возможности реализации поставленных целей?

При какой реализации учебного процесса возможно осуществление целей? Какие формы учебной работы, методы и средства обучения имеют особо важное значение? Какой квалификацией должны обладать педагоги, реализующие данную программу?

Возможности для продолжения образования

Могут ли учащиеся продолжить образование по профилю программы после завершения обучения? Каким образом - в системе дополнительного образования, в учебных заведениях профессионального образования, путем самообразования?

Сведения об авторах

Программа разработана научно-педагогическим учреждением? Методическим центром? Является авторской? Какова квалификация авторов, каким опытом научной или практической работы они обладают?

Сведения об утверждении программы

Кем и когда утверждена данная программа? Кто реализовал программу?

Сведения о методическом сопровождении

Кто может оказать методическую помощь в реализации данной программы? Существуют ли курсы (семинары) повышения квалификации, на которых изучается данная программа?

Тематический план представляется в виде сетки часов, зафиксированных в таблице:

п/п	Разделы и темы (этапы образовательного процесса)	Количество часов

Содержание программы. Программа делится на разделы, темы (этапы образовательного процесса). В зависимости от профиля учебной программы в содержании отдельного раздела, темы (этапа образовательного процесса) могут быть отражены:

а) основные сведения, общие понятия, закономерности, теории, правила, изучаемые учащимися; формируемые умения и навыки;

б) проблемные вопросы теоретического характера; виды задач, упражнений, заданий.

В конкретную учебную программу могут быть включены как все, так и лишь некоторые из названных выше элементов учебно-познавательной деятельности.

Оценка результатов дополнительного образования. В этом разделе указываются способы подведения итогов работы по учебной программе. Это могут быть различные выставки, конкурсы, соревнования, творческие отчеты. Для отдельных результатов могут использоваться тестовые задания и контрольные работы. Следует указать основные критерии оценки работ учащихся, которые соответствовали бы поставленным целям. Для выяснения меры удовлетворенности учащихся учебным процессом и его результатами и выявления влияния всего процесса на развитие учащихся могут применяться социологические и психологические методики.

Учебно-материальная база. Указывается перечень необходимого оборудования и учебных пособий, без которых невозможна реализация данной программы.

Список литературы. Списки литературы для педагогов и учащихся составляются отдельно. Желательно выделить основную и дополнительную литературу. Список литературы может быть составлен по темам. Внутри каждого раздела список литературы составляется в алфавитном порядке.

Экспертиза программ дополнительного образования

Процедуре экспертизы подвергаются модифицированные, экспериментальные, авторские программы. В экспертизе участвуют методисты предметной области, к которой относится программа, представители администрации (заместитель директора по учебной работе), члены консультативных советов - например, научно-методического совета, психологи, социальные педагоги. Экспертиза проводится на основе изучения текста программы, данных психолого-педагогической диагностики развития детей, обучающихся по программе, анализа достижений учащихся; оценки данных опросов, фиксирующих уровень обучения по программе.

При проведении экспертизы ее участники должны получить ответы на следующие вопросы:

насколько полно в программе представлена степень ее новизны и актуальности?

в какой мере содержание программы, проектируемые результаты ее освоения отвечают потребностям, интересам ее заказчиков (детей и их родителей)?

насколько программа перспективна для использования в системе дополнительного образования?

в какой мере учтены индивидуальные и возрастные особенности детей, представлены методы, стимулирующие развитие творческой личности?

каков уровень научно-педагогической компетентности разработчиков программы, насколько состоятельны их профессиональные идеи?

обеспечена ли программа необходимыми дидактическими материалами?

насколько полно представлены разделы программы?

какие рекомендации по совершенствованию программы можно предложить ее разработчикам?

Досуговая программа

Досуг традиционно является сферой свободного выбора личностью сфер познания, общения, творчества. Досуг в меньшей степени, чем другие виды деятельности, ограничен социальными нормами и установлениями. В то же время досуг традиционно является сферой влияния государственных и общественных институтов, средств массовой информации. Воздействие различных социальных структур на содержание досуга может быть позитивным и негативным, способствовать ограничению сферы самовыражения личности и, наоборот, ее расширению. Потенциал досуга имеет широкие просветительские, познавательные, рекреационные, творческие возможности, освоение которых обогащает содержание и структуру свободного времени, развивает общую культуру личности.

Организация досуга - традиционное направление деятельности школы и внешкольных учреждений, в том числе учреждений дополнительного образования. Пристальное внимание к сфере досуга обусловлено стремлением наполнить свободное время ребенка видами и формами занятий, которые оказывали бы позитивное влияние на его индивидуальность, снижали вероятность вовлечения в асоциальные группировки, препятствовали развитию вредных и опасных привычек и наклонностей. Существенный вклад в обогащение потенциала свободного времени вносят досуговые программы.

Досуговые программы - определение достаточно широкое, включающее в себя многообразие форм организации свободного времени детей и подростков. Досуговые программы проектируются для всех возрастных категорий детей - от дошкольников до подростков. Цели проектирования досуговых программ в дополнительном образовании направлены на решение комплекса задач, связанных с формированием культуры свободного времени: вовлечение ребенка, подростка в яркий мир игр, соревнований, развлечений и праздников, освоение традиционного и инновационного опыта организации досуга через познание, просвещение, общение. Это предполагает также направленность личности на различные социально значимые нормы и ценности. Так, к числу потенциальных возможностей досуговых программ в формировании личности один из исследователей детского досуга, Б.А.Титов, относит установку на:

- самосовершенствование;
- осознание принадлежности к социально-исторической общности;

соблюдение нравственных общечеловеческих ценностей;

- социальную активность;
- природу;
- искусство;
- других людей.

Досуговые программы в большей степени, чем программы образовательные, демонстрируют физические, интеллектуальные, эмоциональные возможности ребенка. Если ведущим видом деятельности в образовательной программе является познавательная деятельность, то в досуговой программе ведущим видом становится игровая деятельность.

Формы игровой деятельности в досуговых программах чрезвычайно многообразны. Это сюжетно-ролевые игры, игровое имитационное моделирование, демонстрационные,

театрализованные игры, игры-конкурсы. В досуговых программах используются основные, выделенные в теории (в частности, в работах С.А.Шмакова) виды современных игр, в том числе:

- физические и психологические игры и тренинги;
- интеллектуально-творческие игры;
- социальные игры;
- комплексные игры.

Игровые технологии предопределяют зрелищный, динамичный характер досуговых программ, их ориентацию на эмоциональное восприятие содержания.

Практика дополнительного образования отражает богатейший опыт реализации досуговых программ. В зависимости от целей, планируемой длительности программы и степени соучастия в ней детей выделяется несколько типов досуговых программ.

Разовая игровая программа, не требующая подготовки участников, когда ведущий включает детей в игру, массовый танец, пение, непосредственно в ходе программы. Она может длиться от 30 мин и более, в зависимости от возраста детей и выбора развлечений - это могут быть игры-забавы за столом, в игротеке, подвижные игры и танцы в кругу; игры с эстрады, дискотека и т.д. Такой сеанс «затейничества» может быть и частью более крупной программы, например масштабной, праздничной.

Конкурсная игровая программа по заданной тематике с предварительной подготовкой участников (КВН, «Брейн-ринг», «Турнир» и т.п.). Готовить и проводить такие программы могут как педагоги, так и старшеклассники под их руководством.

Праздник - особо значимый и весьма трудоемкий по организации тип досуговой программы. Он предполагает разнообразие развлечений, зрелищ, выставок, публичных выступлений с активным участием детей. Здесь может быть использован принцип свободного выбора досуговой деятельности (гулянье) или смена жанров для всех одновременно: например, затейничество, концерт-загадка, представление героев каких-либо событий и интервью с ними и др. В зависимости от поставленных педагогических задач праздник может быть торжественным ритуалом, связанным с социально значимым событием или значительным событием в жизни коллектива, например день рождения клуба, объединения, юбилей учреждения. Праздник обязательно рассчитан на активную подготовку к нему всех участников; это одно из главных условий в создании атмосферы ожидания праздника.

Игра-спектакль для приглашенной (неподготовленной) аудитории. Возможен в учреждении, где есть хотя бы небольшой коллектив организаторов, владеющих сценарным и актерским мастерством. Сюжет спектакля строится таким образом, что в него включаются игры, аттракционы. В ходе игры-спектакля дети неожиданно для себя оказываются в игровой ситуации. Они наделяются ролями, им предлагается выполнить задания, помогая героям спектакля.

Длительная досуговая программа представляет собой систему воспитательной работы педагога или педагогического коллектива. Она обязательно состоит из четко спланированных этапов в соответствии с поставленными педагогическими задачами. Такая программа планируется на целый учебный год или даже на несколько лет. Типичным примером является программа детского летнего лагеря. В учреждении дополнительного образования длительная игровая программа может быть организована в форме игры-путешествия с привалами (праздниками).

Модель досуговой программы, представленная в виде методической разработки, может быть отражена в следующей примерной структуре, предложенной создателями программного комплекса одного из крупнейших учреждений дополнительного образования Санкт-Петербурга - Дворцом детского творчества «У Вознесенского моста» Р.У.Богдановой, Э.А.Музиль, Л.С.Шаршаковой и др.

Структура досуговой программы
Кому адресована программа; какие потребности удовлетворяет.
Целевое назначение программы, ее задачи.
Какие виды досуговой деятельности включает.
Краткое содержание предлагаемой досуговой деятельности.
Предполагаемые формы деятельности.
Возможные варианты участия детей в программе.
Продолжительность программы.
Условия, необходимые для реализации программы.
Участники-организаторы досуговой деятельности (педагоги и школьники).
Литература, необходимая для освоения программы (обязательная и дополнительная, для организаторов, для участников)
Ожидаемые результаты реализации программы.

Экспертиза досуговой программы.

Экспертизу досуговой программы проводят представители научно-методического совета учреждения дополнительного образования, методисты-организаторы детского досуга, педагоги дополнительного образования, психологи. Экспертиза проводится на основе изучения текста программы, ее сценария, данных опросов, фиксирующих уровень удовлетворенности детей, включенных в программу.

При проведении экспертизы ее участники должны получить ответы на следующие вопросы.

Насколько программа соответствует (по содержанию, видам деятельности, игровым ситуациям) возрастным психолого-физиологическим особенностям детей - участников программы, их познавательным, рекреативным интересам и потребностям?

Насколько значимы проектируемые цели программы для развития личности ребенка (интеллектуальное, нравственное, эмоциональное, физическое)?

Каким образом опыт участия в программе обогащает структуру свободного времени ее участников?

Описаны ли в программе технологии, стимулирующие создание условий для проявления творческих способностей, содержательного общения детей?

Какова степень полноты представления компонентов программы, этапов ее реализации, сценария?

Какие рекомендации по совершенствованию программы могут быть предложены ее разработчикам?

Вопросы и задания по теме:
Создайте лист внутренней экспертизы образовательной и досуговой программ для проведения самоанализа педагогами учреждения.

ЛЕКЦИЯ 13
И снова здравствуйте, уважаемый коллега!

Истинное — в странствиях

Даосская притча

Вначале Ле-цзы любил странствовать.

— Ты, Защита Разбойников, любишь странствия. Что же в них хорошего? — спросил Учитель с Чаши-горы.

— Радость странствий в том, — ответил Ле-цзы, — что наслаждаешься отсутствием старого. Другие в странствиях наблюдают за тем, что видят. Я в странствиях

наблюдаю за тем, что изменяется. Есть странствия и странствия! Ещё никто не сумел определить различия в этих странствиях!

— Ты, Защита Разбойников, странствуешь, конечно, как и другие, а говоришь, что иначе, чем другие. Во всём, на что смотришь, всегда видишь изменения, наслаждаешься отсутствием старого в других вещах, а не ведаешь, что в тебе самом также отсутствует старое. Странствуя во внешнем мире, не ведаешь, как наблюдать за внутренним миром. Кто странствует во внешнем, ищет полноты в других вещах; кто наблюдает за внутренним, находит удовлетворение в самом себе. Находить удовлетворение в самом себе — вот истинное в странствиях, искать полноты в других вещах — вот неистинное в странствиях.

И тогда Ле-цзы понял, что не постигает смысла странствий, и до конца жизни больше не уходил.

— Истинное в странствиях! — сказал учитель с Чаши-горы. — При истинных странствиях не ведают, куда направляются; при истинном наблюдении не ведают, на что смотрят. Все вещи странствуют, все твари наблюдают — вот то, что я называю странствием, вот то, что я называю наблюдением. Поэтому и говорю: истинное — в странствиях! Истинное — в странствиях!

Странствуйте, уважаемые коллеги сами, учите путешествиям по стране знаний ваших учеников, пусть вам сопутствует всегда попутный ветер. Удачи !

В системе дополнительного образования одной из актуальных и важных тем методической работы является качество занятий с обучающимися. От этого зависит не только результативность воспитательно-образовательного процесса, но и удовлетворенность заказчиков образовательными услугами, и имидж образовательного учреждения, перспективность его развития. Именно методическая служба занимает особо важное место в направлении совершенствования занятия.

Совершенствование занятия дополнительного образования и досугового мероприятия в объединении

Начать разговор в рамках нашей темы хотелось бы с известных и прописных правил, которые мы все знаем, но часто забываем. При подготовке любого занятия педагог должен помнить следующие правила:

- Предлагать новый материал «от известного к неизвестному». Педагог начинает с того, что ребенок знает; переходит от известного к неизвестному малыми шагами, используя простую терминологию и добиваясь полного понимания.
- Употреблять слова и термины, которые педагог и воспитанник понимают в одном и том же смысле.
- Знать потребности, увлечения детей, его повседневное окружение и прогнозировать, в каких знаниях, умениях и навыках они нуждаются.
- Достигать сотрудничества с детьми, уметь направить воспитанника на самостоятельный поиск.
- Соблюдать «закон возрастающего интереса». Увеличение объема знаний всегда должно порождать новые аспекты интереса. Педагог постоянно возбуждает любопытство и ожидание, стимулирует и поддерживает интерес детей.
- Повторяет идеи, чтобы они остались в памяти. На каждом занятии кратко повторяется предыдущее (актуализируется).

Роль методиста в совершенствовании организации воспитательно-образовательного процесса

Успешное развитие системы дополнительного образования детей немыслимо без разработки его теории и методики. Значительную роль в этом процессе играет

методическая деятельность. В научной литературе методическая деятельность рассматривается как совокупность действий, направленных на получение, систематизацию и распространение методических знаний. Основными субъектами методической деятельности являются методисты, профессионально занимающиеся ею. Методическая деятельность является одним из аспектов профессиональной деятельности методиста, которую он осуществляет наряду с другими (например, педагогической, организационно-массовой и др.) Она включает в себя, прежде всего изучение теории, методики и практики дополнительного образования детей и разработку методики осуществления и анализа образовательного процесса в УДО.

Образовательный процесс в системе дополнительного образования детей представляет собой специально организованную деятельность педагогов и учащихся, направленную на решение задач обучения, воспитания, развития личности. Процесс обучения в дополнительном образовании имеет менее формализованный характер по сравнению с общеобразовательной школой, не имеет жестких рамок. Индивидуализация обучения в системе дополнительного образования детей осуществляется со стороны самого ребенка, который сам осуществляет выбор интересного для себя вида деятельности. Изменяется и позиция педагога: он выступает не только как носитель знаний, но и как помощник в становлении личности обучающегося. Выполняя функцию консультанта, педагог дополнительного образования чаще всего оказывает на детей сильное личностное влияние. Отсюда – повышенные требования к его личностным качествам. Роль методической службы в этом аспекте – консультирующая, направляющая, мотивирующая.

Образовательный процесс, организованный в системе дополнительного образования, должен отвечать следующим требованиям:

- иметь развивающий характер, т.е. должен быть направлен на развитие у детей природных задатков и интересов;
- быть разнообразным как по форме (групповые и индивидуальные, теоретические и практические, исполнительские и творческие занятия), так и по содержанию;
- основываться на многообразии дополнительных образовательных программ – модифицированных, авторских, адаптированных, все они должны проходить психолого-педагогическую экспертизу до включения в образовательный процесс и психолого-педагогический мониторинг в ходе их реализации, чтобы не навредить физическому и психическому здоровью учащихся;
- базироваться на развивающих методах обучения детей;
-для педагога дополнительного образования уже недостаточно знания лишь той предметной области, которую он преподает, он должен обладать психолого-педагогическими знаниями;
- использовать диагностику интересов и мотивации детей с тем, чтобы обеспечить такое многообразие видов деятельности и форм их осуществления, которое позволило бы разным детям с разными интересами и проблемами найти для себя занятие по душе;
- основываться на социальном заказе общества;
- отражать региональные особенности и традиции.

Таким образом, роль методиста в совершенствовании воспитательно-образовательного процесса весьма велика и многогранна. Она определяется консультирующими, направляющими, интегрирующими, мотивирующими и другими функциями.

Требования к современному занятию дополнительного образования

Образовательный процесс осуществляется посредством учебных занятий. Учебное занятие - это промежуток времени, в течение которого обучающиеся осваивают курс, изложенный в дополнительной образовательной программе. Учебное занятие это

сложнейший психолого-педагогический процесс, к которому предъявляется ряд различных требований. Для того, чтобы занятие стало обучающим, его нужно тщательно подготовить и спланировать. Педагог имеет право самостоятельно отработать удобную для себя модель плана учебного занятия. К каждому типу учебного занятия предъявляются специфические требования, но существуют и общие требования. Общие требования к занятиям в учреждении дополнительного образования:
- создание и поддержание высокого уровня познавательного интереса и активности детей;
- целесообразное расходование времени занятия;
- применение разнообразных методов и средств обучения;
- высокий уровень межличностных отношений между педагогом и детьми;
- практическая значимость полученных знаний и умений.

Совершенствование досугового мероприятия в ОУ ДОД

Досуг – это совокупность различных видов занятий и деятельности, осуществляемой в свободное время детей, в результате которых происходит развитие личностных качеств человека, удовлетворяются его духовные, физические и другие социально-значимые потребности. Итак, досуг включает разнообразную деятельность по выбору самого ребенка. Можно классифицировать эти виды деятельности на 5 групп, как отмечается в Российской педагогической энциклопедии: отдых, развлечения, праздник, самообразование, творчество. Может быть такая классификация и правомерна, но на мой взгляд праздник необходимо отнести к формам досуговой деятельности.

Целями осуществления содержательного досуга могут быть: активизации ребенка в решении его жизненных задач, проблем; развитие самостоятельности ребенка; социализация детей; формирование коммуникации; рекреация (снятие индивидуальных и групповых напряжений, восстановление сил) и компенсация – возмещение, уравновешивание сил.

Культурно-досуговую деятельность многие исследователи относят к ведущей деятельности многопрофильного УДО детей. Ее отличают свобода выбора, добровольность, активность, инициатива как отдельного ребенка, так и групп детей. Она обусловлена национально-этническими, региональными особенностями и традициями и характеризуется многообразием видов на основе общекультурных, художественных, познавательных, социальных, бытовых, семейных и прочих интересов детей.

Досуговая программа, как самостоятельно законченное социально-педагогическое, социально-культурное действие, которое отражает социальную действительность и одновременно оказывает влияние на неё, обусловлено социальным заказом.

Досуговая программа – определение достаточно широкое, включающее в себя многообразие форм организации свободного времени детей и подростков. Досуговые программы проектируются для всех возрастных категорий детей от дошкольников до подростков. Цели проектирования досуговых программ в дополнительном образовании направлены на решение комплекса задач, связанных с формированием культуры свободного времени: вовлечение ребенка или подростка в яркий мир игр, соревнований, развлечений и праздников. Это предполагает так же направленность личности на различные социально-значимые нормы и ценности, установку на: самосовершенствование; соблюдение нравственных общечеловеческих ценностей; социальную активность; осознание принадлежности к социально-исторической общности; искусство; других людей.

Досуговые программы в большей степени, чем программы образовательные, демонстрируют физические, интеллектуальные, эмоциональные возможности ребенка. Если ведущим видом деятельности в образовательной программе является познавательная деятельность, то в досуговой программе ведущим видом становится игровая деятельность.

Формы игровой деятельности в досуговых программах чрезвычайно многообразны. Это сюжетно-ролевые игры, игры-конкурсы, демонстрационные, театрализованные игры.

Игровые технологии предопределяют зрелищный, динамичный характер досуговых программ, их ориентацию на эмоциональное восприятие содержания. Практика дополнительного образования отражает богатейший опыт реализации досуговых программ. В зависимости от целей, планируемой длительности программы и степени участия в ней детей выделяется несколько типов досуговых программ (разовая игровая программа без подготовки участников, конкурсная игровая программа, праздник, игра-спектакль, длительная досуговая программа).

Можно предложить примерную структуру досуговой программы (Санкт Петербургского ДДТ «У Вознесенского моста»):

- кому адресована программа, какие потребности удовлетворяет;
- цели и задачи программы;
- какие виды досуговой деятельности включает;
- краткое содержание предполагаемой досуговой деятельности;
- предполагаемые формы деятельности;
- возможные варианты участия детей в программе;
- продолжительность программы;
- условия, необходимые для реализации программы;
- участники-организаторы досуговой деятельности;
- ожидаемые результаты реализации программы;
- литература, необходимая для освоения программы (обязательная и дополнительная, для организаторов и для участников).

Концептуальной основой досуговых программ, как и любой из образовательных программ, должны стать важнейшие принципы и закономерности педагогического процесса. Вот некоторые из них.

Социальная обусловленность и непрерывное обновление целей, содержания и методов воспитания и образования в соответствии с требованиями общества. Это предполагает подготовку личности к вхождению в современное общество, реализацию социального заказа и создание условий для достойного развития и существования каждого человека;

Целостность воспитательного процесса, формирующего личность человека как в официально структурированной, так и в неофициальной, специально не организованной, открытой среде. В этой среде наиболее значимыми являются влияние семьи и непосредственного социального окружения.

Единство, перспективность и преемственность целей, содержания и методов воспитания и образования, обеспечивающие единое образовательное пространство.

Неприемлемость одномерных оценок, отражение всех наиболее важных сторон воспитательно-образовательного процесса. Односторонние ориентации на коллектив, на общественные ценности, на «завтрашнюю», а не на сегодняшнюю радость принесли нам немало вреда. Однако, забвение, игнорирование коллективных связей, общественных интересов, равно как и перспектив развития общества, коллектива и отдельного человека, пагубны для педагогического процесса. Педагогика в значительной степени – наука о достижении меры, о путях гармонизации противоположных сил и тенденций педагогического процесса: централизации и децентрализации, личного и общественного, управления и самоуправления, исполнительства и инициативы, алгоритмических действий и творчества, нормативности и свободы, устойчивости и динамизма личности;

Единство социализации и индивидуализации, обязательного учета индивидуальной ориентации воспитания и его социальной сущности как несомненных приоритетов демократического общества и его образовательно-воспитательной подсистемы.

Вариативность и свобода выбора путей, способов и форм осуществления стратегических образовательных идей как для педагога так и для воспитанников. Конечно, и вариативность и свобода выбора ограничены в той или иной мере социальными нормами и реальными возможностями общества.

Деятельностный подход: он заключается в признании того, что развитие личности происходит в процессе ее взаимодействия с общественной средой, а так же обучения и воспитания как путей присвоения общественно-выработанных способов выполнения действий и их воспроизводства, то есть в созидательной деятельности самих детей. Важно, чтобы деятельность обучающихся осуществлялась в форме сотрудничества как с педагогом, так и со сверстниками, способствовала реализации возможностей каждого, находилась в «зоне ближайшего развития» ребенка, в которой он имеет базу для дальнейшего продвижения и развития, отзывчив к педагогической помощи и поддержке.

Формирующая роль отношений в нравственно-эмоциональном развитии личности. Эмоциональная окрашенность, содержательность, новизна многообразных отношений к предмету деятельности, нравственным ценностям, другим людям и самому себе все это присваивается развивающимся человеком и служит фактором формирующих личность отношений.

Комплексность и целостность функционирования воспитательно-образовательных структур обусловлены многогранностью педагогических задач и внутренней взаимосвязью сфер личности. Отсюда возникает необходимость решения в процессе одной деятельности целого «веера» образовательных и воспитательных задач, объединения в этих целях возможностей семьи, УДО, школы и микросоциума.

Единство оптимизационного и творческого подходов к содержанию и организации педагогического процесса. Оптимизационный подход предусматривает выработку и использование алгоритмов для выбора наиболее экономных и эффективных способов деятельности. Творческий подход – это выход за рамки алгоритмов, правил, инструкций, постоянный поиск с использованием гипотез, нестандартных идей и замыслов, мысленного предвосхищения желаемого результата. Творческие идеи и замыслы, будучи воплощены в жизнь, отработаны, достигают стадии алгоритмизированной технологии, что дает возможность их широкого использования.

Алгоритм разработки и модель занятия

Любое занятие начинается с самоанализа предыдущего занятия, выявления недостатков и положительных моментов, а так же составления плана будущего занятия с учетом того положительного и отрицательного, что имело место.

В плане необходимо сформулировать *три цели*: воспитательные развивающие, обучающие. При постановке целей следует помнить, что цель – это конечный результат деятельности.

Приведем несколько типичных ошибок при формулировании целей:

- подмена целей задачами (путают процесс и результат деятельности);
- замена целей идеями или принципами («создание условий…»)
- абстрагирование, типа «всестороннее развитие личности».

При постановке целей важно помнить, чтобы правильно сформулировать цели, нужно представить детей «на выходе с занятия» - какие умения (знания) они приобрели, какие способности развили, какие личностно значимые качества проявили.

Помните, что цель формулируется так , чтобы можно проверить степень ее достижения.

Концепция занятия

При построении занятия необходимо его осознать. Для этого нужно выяснить следующее:

Что это? (класс педагогической информации)

Зачем это? (цель, задача, функции)

Каким образом? (структура, алгоритм, технология, методика…)

Что это дает? (возможный результат)

За счет чего? (условия эффективного применения)

Модель занятия

1.Организационно-подготовительный этап

Создание благоприятного микроклимата с настроем детей на творческую деятельность, активизация внимания.

2.Конструирующий этап.

Максимальная активизация деятельности на основе теоретического материала, введение практических творческих заданий, развивающих определенные умения. Самостоятельное выполнение обучающимися тренировочных заданий, обыгрывание игровых ситуаций.

3.Итоговый этап.

Анализ качества и уровня усвоения обучающимися теоретических и практических знаний и умений. Самооценка детьми собственной деятельности (рефлексия). Информация о литературе к последующему занятию. Определение перспектив развития творческой деятельности.

Структура занятия

1 этап.

Организационный. Приветствие. Настрой на занятие. Объявление темы занятия и постановка задач (5 минут).

2 этап.

Теоретическая часть. Изложение по теме. Объяснение, описание, показ. (15-20 минут)

3 этап.

Практическая часть. Учитываются возраст, тема, уровень подготовки детей, актуальные тенденции. (15-20 минут)

4 этап.

Завершающий. Подведение итогов занятия. Закрепление материала. напоминание о дне и времени следующей встречи. (5 минут)

Методы, используемые на занятиях

Объяснительно-иллюстративные: применяются при объяснении нового и объемного материала в ходе рассказа, беседы, чтения учебника или дополнительной литературы, показа видеофильма; при инструктаже по выполнению учебных действий.

Репродуктивные методы: применяются для воспроизведения знаний по образцу, правилу, с опорой на схему или алгоритм; для описания объекта; для примеров, подтверждающих правило.

Частично-поисковые и исследовательские методы используются для организации творческой деятельности, для постановки проблемы самими обучающимися, при самостоятельном решении нестандартных заданий повышенной трудности.

Умения и навыки

В процессе обучения формируются умения и навыки. Умение характеризуется как возможность осуществить какое-либо действие, операцию. Умение предшествует навыку, который рассматривается как более высокий (автоматический, отработанный) уровень овладения действиями. Навыки реализуются бессознательно. Навык – это автоматическое, не контролируемое сознанием действие. Различают сенсорные, двигательные (моторные), сенсорно-моторные навыки, интеллектуальные и другие навыки.

Путь развития навыка: ознакомительный этап (осмысливание действий); подготовительный (сознательное, но неумелое действие); автоматизация.

Основные содержательные аспекты практической подготовки детей

Главным принципом дополнительного образования детей является его практико-ориентированная направленность. Практика требует четкой определенности и направленности.

Подбор заданий и упражнений следует вести с учетом возрастных особенностей, задания и упражнения должны быть ориентированы на развитие способностей, освоение деятельности начинать с легких приемов с дальнейшим постепенным усложнением
полученные умения использовать в практической деятельности каждую практическую работу довести до результативного конца, тематику или форму практики следует выбирать с точки зрения актуальности для конкретных детей и не следует торопиться с демонстрацией результатов работы.

Теоретическая подготовка

В процессе изучения теории дети имеют возможность получить максимум информации, не только расширяющей их кругозор, но и позволяющей на определенном этапе обучения перейти с репродуктивного уровня работы к самостоятельной деятельности, а затем на творческий уровень.

Приведем кратко путь организация теоретической подготовки детей: выделить значимый содержательный материал («переизбыток» информации вреден для восприятия как и ее «недостаток»); информация должна быть доступной, но не примитивной, подбор дидактического материала усиливает эффективность занятия, изучаемый теоретический материал требует постоянного повторения, ведется постоянная активизация в памяти.

К теоретической части можно отнести все, что рассказывает и показывает сам педагог.

Результаты занятия

Результат занятия складывается из 2-х составляющих качества работы педагога и показателей знаний обучающихся.

Результат педагогической деятельности оценивается через следующие характеристики: целенаправленность деятельности;
характер отношений с обучающимися; индивидуально-личностный и дифференцированный подход к обучению; умение приводить в соответствие содержание учебного материала; методы обучения и формы; работа по формированию и развитию умений и навыков;
работа по развитию познавательного интереса; развитие общих способностей обучающихся; эффективность усилий, развивающих личность; эффективность воспитывающих влияний.

Результаты работы обучающихся можно оценить через: уровень самостоятельности; отношение к учебному труду; отношение к предмету, педагогу, друг к другу; наличие познавательного интереса
воспитательная и развивающая подвижка личности, возникшая в ходе занятия; знание фактического материала, уровень его освоения.

Схемы анализа и самоанализа проведения занятия

Составление плана – далеко не последний этап работы над занятием. Возможно, в плане придётся что-то изменить при проведении занятия, т.к. нередко возникаю обстоятельства, которые не могли быть учтены заранее. Необходимо проанализировать, насколько пункты плана были практически реализованы, и определить причины расхождения между предполагаемым и осуществлённым в реальности. Так же с целью совершенствования образовательного процесса анализу подвергаются и другие аспекты занятия. Можно выделить три типа анализа учебного занятия:

• психолого-педагогический — отличается более глубоким рассмотрением учебного занятия, такой анализ может быть дидактическим, психологическим, воспитательным, методическим, организационным;

• комплексный (полный) — предполагает всестороннее рассмотрение в единстве целей, содержания, методов, форм организации всех аспектов учебного занятия;

содержательного, дидактического, психологического, воспитательного, методического, организационного;

• частно-методический — проводится для общей оценки научно-теоретического и методического уровня учебного занятия, отражает основные дидактические категории (достижение целей, решение задач, выполнение плана и др.)

Ниже приводится схема анализа проведённого занятия, выраженная в ряде вопросов:

• Назовите тему и цель занятия. Какова степень достижения целей занятия?

• Удалось ли удержать все виды деятельности в рамках объявленной темы?

• Правильно ли определены цели и задачи занятия, учтены ли при этом индивидуальные особенности детей?

• Удалось ли выбранными приемами сформировать у детей мотивацию учебной (исследовательской, практической) деятельности на данном занятии?

• Насколько оптимальными для реализации целей занятия оказались выбранные формы, методы, приемы организации учебной деятельности?

• Оптимально ли определено временное соотношение частей занятия (теоретической и практической)?

• Удалось ли правильно определить формы и приемы контроля, добиться его эффективности?

• Удалось ли правильно построить свое выступление и ответить на вопросы учащихся?

• Удалось ли организовать работу детей по оценке собственной деятельности на занятии с позиции целевой установки?

• Какова реальная степень достижения целей данного занятия и чем она обусловлена?

• Ваши дальнейшие действия.

В рамках осуществления административного контроля качества образовательного процесса можно предложить следующую схему анализа проведённого занятия.

- Тип занятия и его место в учебном курсе.
- Реализация дидактических целей занятия.
- Содержание занятия (научность, доступность, последовательность).
- Соответствие типа, методов, приемов и средств обучения.
- Активность и самостоятельность учащихся, организация их творческой деятельности.

С целью совершенствования образовательного процесса педагогу дополнительного образования необходимо владеть навыками самоанализа своей учебной деятельности. Ниже приводится схема самоанализа педагога по итогам проведённого занятия.

Общие сведения:

• краткая характеристика учебной группы (детского коллектива): состав, возраст, год обучения, способности и возможности, ожидаемые результаты;

• характеристика оборудования учебного занятия: средства обучения, наглядные пособия, технические средства и др.

Тема учебного занятия:

• место в учебном курсе;

• степень сложности вообще и конкретно для данной группы.

Цель учебного занятия в образовательном, воспитательном и развивающем аспектах.

Содержание учебного занятия:

• соответствие содержания его цели;

• дидактическая обработка содержания;

• как учебный материал развивает творческие способности детей;

• создание на занятиях условий для развития устойчивого интереса к обучению;

• формированию каких знаний и умений содействует материал.

Тип учебного занятия:
• какой тип занятия избран;
• место занятия в учебном курсе;
• способ осуществления взаимосвязи с предыдущими занятиями.
Структура учебного занятия:
• этапы учебного занятия;
• их последовательность;
• главный этап занятия и его характеристика;
• обеспечение целостности занятия.
Методы обучения:
• соответствие применяемых методов цели занятия;
• эффективность данных методов в развитии познавательной активности детей;
• результативность используемых методов.
Система работы педагога:
• умение организовать работу детей;
• управление группой; определение объема учебного материала для обучающихся;
• поведение педагога на занятии (эмоциональность, особенности общения и др.); роль педагога в создании микроклимата на занятии.
Система работы обучащихся:
• организованность, активность;
• отношение к педагогу, способность сосредотачиваться на конкретном предмете, уровень усвоения знаний и умений; умение творчески применять знания и умения.
Общие результаты учебного занятия:
• выполнение запланированного объема;
• степень реализации цели занятия;
• общая оценка результатов и эффективности занятия;
• рекомендации по улучшению качества учебного занятия.

Технология организации творческой деятельности обучающихся на занятии

Творческая деятельность обучающихся на занятиях – одно из современных требований к образовательному процессу в дополнительном образовании. И в организации творческой деятельности обучающихся в дополнительном образовании существует ряд педагогических технологий. Педагогическая технология – это системный метод планирования, применения и оценивания всего процесса обучения и усвоения знаний путем учета человеческих и технических ресурсов и взаимодействия между ними для достижения более эффективной формы образования». Исходя из этих актуальных принципов, новых идей формируются соответствующие им педагогические технологии, которые представляют своего рода системы тактических путей для освоения человеком способов деятельности и мышления, познания многообразия культуры и творческого ее преобразования. В дополнительном образовании место и ценность педагогической технологии, конкретного авторского творчества иное. Здесь технология – способ самовыражения людей, самореализации их интеллектуальных качеств, что соответствует главному основанию образовательной деятельности,— свободный, целевой выбор детьми и педагогами путей, способов, содержания и результата совместного общения. И одновременно, технология – это выбор наиболее рациональных, эффективных способов, приемов, методик образовательной деятельности, продуманности каждого шага в реализации программы, ориентации на новейшие достижения в области наук о человеке. Реализацию данной парадигмы обеспечивают следующие прикладные технологии: технология коллективной творческой деятельности; игровые, клубные технологии; технологии социального проектирования; формирования политического и экономического мышления; формирования навыков трудовой деятельности.

Технология коллективной творческой деятельности

Наиболее плодотворными в системе дополнительного образования являются хорошо известная технология И.П.Иванова или «орлятская педагогика», а также технология коллективной творческой деятельности.

Технология коллективно-творческой деятельности — это система философии, условий, методов, приемов и организационных форм воспитания, обеспечивающих формирование и творческое развитие коллектива взрослых и детей на принципах гуманизма. Ее цель — раскрепощение личности, формирование гражданского самосознания, развитие его способностей к социальному творчеству, воспитание общественно-активной творческой личности, способной преумножить общественную культуру, сделать вклад в построение правового демократического общества.

Принципами технологии коллективной творческой деятельности являются:

- учение без принуждения, приоритет успешности обучаемого («Каждый ребенок талантлив»);
- мажорность в общении и обучении;
- учет субъектности (самости) личности ребенка (право ребенка на ошибку, свободный выбор, собственную точку зрения);
- сочетание коллективного и индивидуального воспитания и др.
- приоритет этических ценностей над информированностью (главные ориентиры: доброта, любовь, трудолюбие, совесть, достоинство и т. д.);
- превращение школы Знания в школу Воспитания.

Можно так же говорить о некоторых принципах организации коллективного дела как творческого. Это принципы состязательности, игры, импровизации, которые работают потому, что они опираются на глубокие психологические основания: потребности человека в самоутверждении, самовыражении, общении.

Вопросы и задания по теме:

1. Составьте методические рекомендации для педагогов дополнительного образования одной из направленностей (художественно-эстетической, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой и др.) по составлению плана конспекта занятия.
2. Составьте схему анализа, которую Вы используете в своей практике.

ЛЕКЦИЯ 14

Алгоритм и примерные направления деятельности методической службы. Планирование деятельности методических служб.

Методическая служба УДО детей – объединение специалистов, занимающихся методической деятельностью. К ним относятся заместители директоров, методисты по направлениям деятельности, заведующие структурными подразделениями, педагоги.

Задачи методической службы:

- исследование образовательных потребностей социума;
- анализ воспитательно-образовательной деятельности в УДО или в каком-либо структурном подразделении;
- предоставление педагогам необходимой информации по основным направлениям дополнительного образования, о программах, новых педагогических технологиях, учебно-методической литературе;
- обеспечение высокого качества воспитательно-образовательного процесса путем внедрения программ нового поколения, новых педагогических технологий;
- выявление, обобщение и распространение педагогического опыта;

- повышение профессионального мастерства педагогических кадров и планирование повышения квалификации на базе институтов ПК;
- оказание поддержки педагогическим работникам в инновационной деятельности, экспертной оценки программ и другой методической продукции, подготовка работников к аттестации.

В системе дополнительного образования выделяются следующие функции методической службы:

- информационная:
- аналитическая;
- планово-прогностическая;
- проектировочная;
- организационно-координационная;
- контрольно-диагностическая;
- обучающая.

Сегодня достаточно распространенными объединениями методической службой являются методический совет, методический отдел, методический кабинет, методические объединения, творческие группы, творческие лаборатории, мастер-классы, школы передового опыта.

В образовательных учреждениях, проводящих научно-исследо-вательскую работу, создается научно-методическая служба, осуществляющая внедрение новых педагогических технологий, ведется работа по созданию программ и учебно-методических пособий нового поколения

Проектируя технологию создания методической службы, следует отметить, что существует 2 модели: линейно-функциональная и матрично-проектная. В первом случае в структуре МС имеет место параллельное линейное руководство административного аппарата и функциональных подразделений учреждения. Здесь методист напрямую подчинен директору, педагогическому или методическому советам и решает вопросы преимущественно программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса. Эта модель распространена в учреждениях, где штатное расписание с малым количеством педагогических работников и один методист или где есть перекосы в управлении.

Матрично-проектная модель в основу структуры деятельности помещает идеальные подходы к управлению: высокая компетентность специалистов, сплоченность педагогического коллектива, гибкость управления, вариативное проектирование педагогической деятельности и т.д. В штатное расписание таких учреждений введены ставки методистов в каждом структурном подразделении, либо методисты, работающие по специализированным должностным инструкциям (методист-организатор, методист-исследователь, методист по работе с детскими и подростковыми объединениями, методист-проектировщик и т.д).

Наиболее целесообразным в создании методической службы является системный подход. Сущность системного подхода заключается в исследовании наиболее общих форм организации, которое предполагает прежде всего изучение частей системы, взаимодействия между ними, исследование процессов, связывающих части системы с целями.

Система – это совокупность элементов, находящихся в отношениях и связанных друг с другом, которая образует определенную целостность и единство. Необходимо стремиться к тому, чтобы создаваемая в учреждении образовательная система была органичной и целенаправленной.

Органичная система есть самоорганизующееся и саморазвивающееся целое, которое в процессе своего развития проходит последовательные этапы усложнения и дифференциации. Главное условие возникновения самоорганизации состоит в том, насколько руководство

системой МС принимает во внимание все компоненты человеческого «само» своих педагогов. Целенаправленными называют системы, поведение которых детерминируется прежде всего не внешними причинами, а внутренними, т.е подчинено детерминации, идущей от образа «желаемого будущего» – цели.

Методическая служба в современном понимании – это служба сопровождения функционирования и развития образования. Фактически речь идет о том, что все структуры методических служб (от методических кабинетов и отделов в учреждениях дополнительного образования до городских МО) должны оказывать реальную помощь в управлении развитием дополнительного образования детей: выявлять приоритеты, осваивать технологии научного анализа, прогнозирования, координации, проектирования образовательных услуг. Сегодня требуется не только традиционно повышать профессиональное мастерство или квалификацию педагога, но и координировать научно-методическую и экспериментальную работу, разрабатывать новые подходы к содержанию дополнительного образования и педагогическим технологиям, реализуемым в практической деятельности.

В «Концепции модернизации дополнительного образования детей РФ до 2010 года» указано, что каждое УДО должно стать центром методической работы по дополнительному образованию детей. И в свете этих задач, соответственно, несколько изменяются подходы к построению методической работы и у МО.

Многопрофильные УДО (центры, дома и дворцы творчества) могут курировать несколько направлений. Например, художественно-эстетическую и военно-патриотическую.

Как обновляется деятельность методических объединений педагогов дополнительного образования? Педагоги методического объединения декоративно-прикладного творчества на своих заседаниях могут использовать разнообразные формы обмена опытом:

- мастер-классы с демонстрацией приемов и использованием в воспитательно-образовательном процессе следующих технологий: коллаж, бисероплетение, тестопластика, бумагопластика, батик, изготовление кобашенов, роспись, картины из природных и искусственных материалов, вязание, художественная аппликация (педагогами дополнительного образования Муравьевой С.М., Ваниной О.А., Асоцкой Л.В., Кузьминой Л.А);
- Арт-ярмарки с продажей и демонстрацией приемов изготовления декоратив-но-прикладных изделий из бисера, теста и нитей;
- Практикумы «Совершенствование приемов работы с бисером «Бисерное фривольете» или «Использование приемов работы с кожей для активизации воспитательно-образовательного процесса в детских объединениях по декоративно-прикладному творчеству»;
- Теоретико-практические семинары с выставкой;
- Выставки с консультацией по технологии и приемам изготовления декоративно-прикладных изделий из кожи, бисера и бумаги;
- Теоретические выступления и выступления из опыта работы.
- Презентации работы мастерских: росписи по камню, изготовления кобашенов, тестопластики, коллажа и аппликации;
- Круглые столы на тему «Технологии прикладного творчества как средство активизации деятельности учащихся в воспитательно-образовательном процессе».

МО эколого-биологической направленности может провести:

- Презентацию исследовательской деятельности школьников;
- Выставки методических материалов педагогов по экологическому воспитанию и образованию школьников;
- Представление технологии экскурсии в живой уголок и зимний сад с рекомендациями специалистов по содержанию и уходу за животными и растениями;

- ❖ Презентация методики «Цветочного вернисажа» - выставки-продажи комнатных растений с элементами консультаций по приемам выращивания;
- ❖ Обзор-панорама экологических акций и мероприятий, проводимых в УДОД эколого-биологической направленности.

Эффективными способами обобщения и трансляции опыта, соответствующими современному этапу, были признаны:

- участие педагогов города в городском, областном и Всероссийском конкурсе «Сердце отдаю детям»;
- выдвижение на присвоение звания «Образцовый детский коллектив», что требует от педагогов представления современных пособий, таких, например, как видеофильмы);
- участие в городском конкурсе методических разработок;
- выступление на семинарах различного уровня по определенной проблеме;
- организация на базе учреждений дополнительного образования деятельности опорных методических площадок НМЦ и проведение по соответствующей тематике городских семинаров.

Все более востребованными и актуальными в деятельности методических объединений по дополнительному образованию и методических служб становятся аналитико-исследовательская деятельность и методическое сопровождение работы педагога.

Основные задачи и принципы планирования методической работы

Планирование — это предвидение и проектирование конечного результата вместе с выбором средств его достижения (И.И. Буева). Целью планирования является модель деятельности на заданный срок (год, месяц, неделя, день).

Планирование методической деятельности учреждения дополнительного образования детей помогает целенаправленно решать задачи, поставленные перед педагогическим коллективом, добиваться намеченных целей в организации методической деятельности

План представляет собой модель содержания деятельности участников образовательного процесса, направленную на достижение намеченных целей. Разработать план — значит определить основные направления, виды и формы деятельности по достижению поставленной цели. План, как правило, состоит из трех частей:

- ✓ анализа итогов работы;
- ✓ целей и задач на новый период;
- ✓ системы мероприятий по достижению намеченных целей.

При разработке плана методической деятельности необходимо соблюдать следующие условия:

- ✓ четкое определение целей и задач, которые предстоит решить за конкретный период;
- ✓ учет уровня и состояния методической службы учреждения;
- ✓ выбор путей и средств деятельности.

При составлении плана методической деятельности необходимо руководствоваться следующими принципами, отражающими основополагающие идеи и определяющими характер деятельности учреждения:

- ✓ принцип научности (определение конкретности, реальности плана; учет социально-экономических законов общества и уровня развития науки);
- ✓ принцип оптимальности (учет реальных возможностей);
- ✓ принцип целенаправленности (ориентация плана на претворение целей и задач в жизнь);
- ✓ принцип перспективности (постановка целей и задач на несколько лет вперед);
- ✓ принцип учета специфики учреждения и педагогического коллектива.

Планирование деятельности направлено на выбор как идеальных, так и реальных целей и разработку программ их достижения.

Качество методической деятельности зависит от точности ее планирования и прогнозирования.

Назовем следующие объекты прогнозирования:

✓ социально-экономические условия внешней среды и ее будущего влияния на учреждение дополнительного образования детей через социальный заказ или тенденции изменения ситуации в обществе и образовании для корректировки стратегии развития учреждения;

✓ будущие возможности учреждения дополнительного образования детей, как то: материально-техническое и программно-методическое обеспечение; реализация образовательных программ; величина и возрастная структура контингента обучающихся; средства перехода на новые педагогические технологии учебно-воспитательного процесса и т.д.;

✓ ожидаемые результаты, которые будут достигнуты в случае предполагаемых нововведений, иначе говоря, последствия инновационных процессов;

✓ последствия конкретных управленческих решений;

✓ результативность опытно-экспериментальной работы.

Однако следует отметить, что прогностические изыскания в практике работы образовательных учреждений находятся пока еще на стадии становления. Педагогическая практика нуждается в выработке теории прогноза, включающей в себя обоснованность самой процессуальной стороны разработки прогнозов, а также ведущие методы и приемы получения опережающей информации о состоянии образовательного учреждения как системы.

Системный подход к прогнозированию и планированию обеспечивает сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования.

Современная ситуация в образовании, перестройка экономических основ деятельности учреждений, изменение статуса и задач дополнительного образования, новые требования к нему со стороны детей и родителей, а также ряд других причин придают особую актуальность организации деятельности методической службы, которая сегодня должна:

- обеспечить развитие учреждений дополнительного образования детей;
- развить творческий потенциал педагогов, выявить и обобщить опыт лучших, выделить в нем главное и довести до сотрудников;
- решить задачи по разработке и внедрению новых технологий образования;
- добиться высокого качества образовательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме и новых педагогических технологиях;
- разработать образовательные программы нового поколения (интегрированные, комплексные, модульные и т.д.) для системы дополнительного образования детей;
- организовать проведение опытно-экспериментальной работы.

Методическая служба в учреждении дополнительного образования детей предоставляет возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации инноваций, в проведении экспериментов, стимулируя развитие педагогического творчества.

В соответствии с этим определяются следующие задачи методической службы.

- Исследование образовательных потребностей социума.
- Анализ состояния учебно-воспитательной работы в образовательном учреждении (структурном подразделении).

- Предоставление педагогическим работникам необходимой информации по основным направлениям развития дополнительного образования, о программах, новых педагогических технологиях, учебно-методической литературе по проблемам обучения и воспитания детей.
- Обеспечение высокого качества учебно-воспитательного процесса путем внедрения программ нового поколения, новых педагогических технологий обучения и воспитания.
- Выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовательном учреждении. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
- Прогнозирование, планирование и работа по повышению квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, а также оказание им организационно-методической помощи в системе непрерывного образования, осуществление непрерывной связи с институтами повышения квалификации.
- Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов, помощь в подготовке работников образования к аттестации.
- Осуществление в установленном порядке редакционно-издательской деятельности.
- Организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями, методическими центрами и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы.

Нормативное и правовое обеспечение планирования деятельности методической службы

Планирование деятельности методических служб осуществляется на следующей нормативно-правовой основе:

- Закон РФ «Об образовании»;
- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей;
- основные положения федеральной и региональной программы развития образования, программы развития УДОД;
- нормативные документы по вопросам деятельности учреждений дополнительного образования детей;
- региональные и городские положения об экспериментальных площадках, аттестации и аккредитации образовательных учреждений;
- Устав УДОД и другие локальные акты учреждения (положение о научно-методическом совете, методическом объединении, временном творческом коллективе, об экспертном совете, о конкурсах профессионального мастерства и др.)

Алгоритм разработки планов

Организация планирования работы методической службы учреждения дополнительного образования детей предполагает проведение:

- анализа состояния учебно-методической и воспитательной работы по направлениям деятельности учреждения;
- разработки предложений по повышению эффективности образовательного процесса, прогнозирования путей развития учреждения в целом.

Процесс планирования состоит из следующих этапов:

I этап — анализ методической деятельности за прошедший период, включая выявление проблем (неудовлетворительные результаты деятельности), поиск причин возникновения проблем, определение направлений преобразований.

II этап — постановка целей и задач.

Цель — образ желаемого результата, который можно достичь за определенный срок. Цель раскладывается на конкретные задачи — конкретные результаты, которые предполагается получить при реализации того или иного направления деятельности.

III этап — определение разделов плана по направлениям деятельности и их коллективное обсуждение.

IV этап — рассмотрение проекта плана и определение сроков исполнения и ответственных.

V этап — утверждение плана на педагогическом совете.

Осуществление аналитической деятельности направлено на изучение фактического состояния методической работы и обоснованности применения способов, средств, воздействий по достижению целей, на объективную оценку полученных результатов и выработку регулирующих механизмов по переводу исследуемой системы в новое состояние.

При организации информационно-аналитической деятельности необходимо соблюдение ряда принципов:

✓ индивидуализации получаемой информации о продвижении личности по образовательной траектории и достижению ею определенных этапов в соответствии с индивидуальными возможностями;

✓ полноты и интегрального анализа информации;

✓ открытости проводимых измерений образовательного процесса и особенностей его субъектов;

✓ непрерывности и динамичности получения анализа информации и действенности его использования;

✓ экономичности используемой информации.

Проблемно-ориентированный анализ методической деятельности должен выявить как проблемы отдельных педагогов (Я.С. Турбовской), так и проблемы в учреждении образования в целом (М.М. Поташник, В.С. Лазарев), решение которых позволит повысить результаты его работы

Этапы осуществления проблемно-ориентированного анализа.

Педагогический анализ информации — это выявление факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на образовательный процесс.

Основные этапы деятельности руководителя методической службы по анализу достигнутых результатов могут быть представлены в следующей последовательности:

✓ определение предмета анализа (сбор информации, классификация ее по блокам, определение цели анализа собранной информации, оценка информации с количественных и качественных позиций);

✓ структурно-функциональное описание предмета анализа;

✓ анализ причинно-следственных связей (явление — причина — условие — результат);

✓ установление факта достижения цели, подготовка итоговых материалов.

В процессе анализа должны быть получены ответы на вопросы:

✓ является ли результат на выходе положительным; если нет, то почему;

✓ какие факторы препятствуют достижению более высоких результатов;

✓ что нужно изменить в содержании и технологиях учебно-воспитательного процесса, его организации, кадровом потенциале, материально-технической базе и др. условиях, чтобы достигнуть поставленной цели.

Реализация этой схемы предусматривает три этапа анализа:

- анализ результатов;
- анализ учебно-воспитательного процесса;
- анализ условий.

Анализ результатов. Необходимо оценить достигнутые результаты с помощью количественных и качественных показателей; учесть изменения в социальном заказе и на основании этого сформировать образ желаемого результата, сравнить его с имеющимся и сделать соответствующие выводы.

Анализ воспитательно-образовательного процесса. Необходимо понять причины того, что полученные результаты в действительности не соответствуют желаемым.

Схема проблемно-ориентированного анализа

На выходе этого этапа должны быть сделаны следующие выводы двух типов:

✓ отсутствие на сегодняшний день необходимых мер (например, требуется создание методических рекомендаций по освоению новых образовательных, досуговых, оздоровительных и т.д. программ);

✓ что делается не так, как нужно (например, в некоторых программах оставляет желать лучшего содержание, в отдельных случаях методика преподавания не обеспечивает удовлетворительного уровня ЗУН (знания, умения, навыки), между определенными программами должны быть установлены необходимые, но в данный момент отсутствующие связи).

Анализ условий. Необходимо детально изучить препятствия, которые могут появиться на пути изменения содержания, технологии и организации учебно-воспитательного процесса (например, желание руководства ввести новые направления деятельности может сталкиваться с отсутствием нужных преподавателей, соответствующего программно-методического обеспечения и материально-технической базы).

Кроме того, причиной выявленных недостатков может стать недостаточная квалификация некоторых педагогов, нежелание отдельных работников осваивать новые технологии, низкая информированность о новых программах и методиках, слабая заинтересованность педагогов в конечных результатах своего труда и повышении квалификации.

По признаку «субъект анализа» – можно выделить следующие уровни:

I уровень. Анализ своей методической деятельности ведет сам педагог (управленец, методист). Этот анализ лежит в основе самообразования.

II уровень. Анализ методической деятельности педагога ведет специалист — более опытный коллега, наставник, руководитель методического объединения, завуч, методист и т.п. Основанием для привлечения специалиста может быть как личная просьба педагога, так и низкие результаты его работы или работы управленца, методиста, выявленные в ходе контроля.

III уровень. Анализ методической деятельности группы педагогов (управленцев, методистов и т.д.) с целью выявления общих затруднений и их причин осуществляется посредством работы в творческих группах, методических объединениях, проблемных семинарах и т.п.

IV уровень. Анализ методической деятельности педагогических коллективов с целью выявления общих преобладающих проблем и их причин ведется с помощью аналитических групп учреждения дополнительного образования детей, окружных методических центров, институтов повышения квалификации.

Проблемно-ориентированный анализ методической деятельности как отдельных педагогов, так и педагогического коллектива в целом способствует выявлению проблем, характерных для большинства педагогов, и выбору актуальной методической темы для данного педколлектива.

В условиях повышения самостоятельности каждого участника образовательного процесса важное место в практике деятельности методической службы занимают вопросы формирования умения проводить анализ и самоанализ учебного занятия и воспитательного мероприятия.

Программно-целевое планирование

Одним из путей совершенствования методической деятельности является программно-целевое планирование, которое составляется под реализацию выявленных проблем и предполагает конкретизировать задачи повышения квалификации кадров, выбрать формы организации занятий, обеспечить единство в работе всех структур методической службы.

Технология анализа методического процесса

- Аналитическое обоснование цели и задач на предстоящий год или этап методической работы.
- Вычленение факторов и условий, положительно или отрицательно повлиявших на конечные результаты.
- Выявление взаимосвязи между конечными результатами деятельности образовательного учреждения, факторами и условиями их формирования.
- Оценка качества педагогического (методического и образовательного) процесса в целом, осознание общих и частных задач, которые стоят перед образовательным учреждением в целом и перед каждым участником педагогического процесса, что способствует мотивации по принятию этих задач.
- Показ роли педагогической науки, передового опыта, инноваций в достижении полученных результатов.
- Стимулирование каждого педагога на собственное развитие на основе самооценки итогов и оценки его коллективом.
- Установление преемственности в целях, содержании и формах работы педагогического коллектива.

Технология целеполагания

Алгоритм формулировки целей был предложен Дж. Л. Моррисем, показавшим, что правильная формулировка целей управления должна начинаться с глагола определенной формы или повелительного наклонения, характеризующего выполняемое действие, и отражать следующие основные положения:

✓ конкретизировать требуемый конечный результат;

✓ конкретизировать заданный срок достижения цели;

✓ конкретизировать максимальную величину допустимых затрат сил, средств, времени и энергии;

✓ давать, где это возможно, количественную характеристику требуемого результата работ, необходимую для подтверждения факта достижения цели;

✓ отвечать непосредственно целевому назначению и функциональным обязанностям данного исполнителя;
✓ быть понятной всем, кто будет работать для ее достижения;
✓ быть реальной и достижимой, но не легкой;
✓ обеспечивать большую отдачу от затрат времени и ресурсов по сравнению с другими возможными целями;
✓ быть реализуемой в пределах наличного или ожидаемого бюджета времени;
✓ исключать или делать минимальной возможность двойной ответственности за результат совместных работ;
✓ должна соответствовать основным принципам и методам научной организации труда;
✓ совпадать с интересами исполнителей и не вызывать конфликтов в организации;
✓ фиксироваться в письменном виде;
✓ быть согласованной менеджером в личной беседе с подчиненными.

Система планов в ОУ УДОД

План – это документ, охватывающий весь комплекс образовательной, хозяйственной и финансовой деятельности за установленный период, после завершения которого начинает действовать план следующего периода. Планы составляются на разные периоды времени. Краткосрочные планы перекрываются долгосрочными.

Непрерывность планирования обусловлена, во-первых, непрерывностью образовательного процесса, и, во-вторых, постоянной неопределенностью будущего, которая вызвана непредсказуемыми изменениями во внешней среде. Кроме того, в планах могут быть ошибочные решения, и их необходимо корректировать.

Планы организации различают по назначению, содержанию и периодам действия.

По назначению выделяются планы: определяющие стратегию развития учреждения, обосновывающие обновление в образовательном процессе, новый проект, новое направление деятельности; разрабатывающие тактику деятельности организации на конкретный период.

По содержанию планы отражают: основные направления развития организации; отдельные проблемы; детальную программу производственно – хозяйственной деятельности.

По периодам действия планы могут быть: долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные.

В образовательных учреждениях, предприятиях РФ действует система планов, которая включает: стратегический план; прогнозные планы (программы), текущий план; оперативный план-график; бизнес-план. Так и планирование в образовании так же имеет свои виды.

В зависимости от длительности (сроков) планового периода:

- долгосрочное планирование (перспективное, стратегическое, прогнозирование) - планирование сроком от 5 лет и более;
- среднесрочное планирование - сроком от года до пяти; краткосрочное планирование;
- текущее (годовое, полугодовое, квартальное, планирование на месяц);
- оперативное (на декаду, неделю, сутки, смену, час).

С точки зрения организационной структуры ОУ УДОД планы подразделяются на:

- общее планирование деятельности ОУ УДОД;
- планирование деятельности отдельных структурных подразделений;
- индивидуальные планы сотрудников.

В зависимости от направленности и характера решаемых задач плани рование делится на:

стратегическое или перспективное планирование; среднесрочное планирование; тактическое (текущее или бюджетное).

Организация работы над единой методической темой

Методическая тема (проблема) – это конкретное направление, связанное с изучением и разработкой методических аспектов определенной проблемы, предмет методического исследования. Выбор методической темы обусловлен личным практическим педагогическим опытом методистов, педагогов, потребностями субъектов взаимодействия, спецификой работы. Этапами работы могут быть: выбор и обоснование темы, определение целей и задач, составление плана; отбор форм и методов работы над темой; накопление, систематизация и анализ теоретического и практического материала по теме; экспериментальная проработка материала, конструирование опыта; выпуск методической продукции; определение значения наработанного и сферы его применения.

При разработке годового плана методической деятельности многие педагогические коллективы ОУДОД в начале учебного года определяют методическую тему, над которой будут работать в течение всего года. Например, «Овладение принципами программно-методического обеспечения в ОУДОД», «Определение качества образовательно-воспитательной деятельности в ОУДОД».

Примеры.

Единые методические темы МАОУ ДОД «Детско-юношеский центр "Орион" с 2003 по 2009 г.г.:

2003-2004 уч.г. Реализация личностно-ориентированного подхода в образовательном процессе учреждения дополнительного образования детей;

2004-2005 уч.г. Профильное образование и предпрофильная подготовка обучающихся учреждения дополнительного образования детей;

2005-2006 уч.г. Социально-педагогическое проектирование в воспитательно-образовательном процессе учреждения дополнительного образования детей;

2006-2007 уч.г. Самоаттестация деятельности учреждения дополнительного образования детей при подготовке к аттестации и государственной аккредитации учреждения;

2007-2008 уч.г. Организация образовательного пространства, ориентированного на формирование готовности обучающихся к социальному и профессиональному самоопределению.

2008-2009 уч.г. Непрерывное развитие профессионализма педагога в контексте национальной образовательной политики.

Приводим несколько примеров из системы планирования одного из учреждений дополнительного образования детей, которые вы можете использовать в своей деятельности, внеся необходимые именно для вашего учреждения изменения.

Форма плана работы

с педагогическими кадрами, повышение их квалификации, аттестация на _____ уч.г.

План работы мероприятий по работе с педагогическими кадрами и повышению их квалификации, создан на _____ уч. г. и утвержден общим педагогическим советом МОУ ДОД «Детско-юношеский центр «Орион».

Работа с педагогическими кадрами ежегодно системно реализуется через функционирование следующих структурных методических и организационных субъектов управления учреждением:

- педсовет центра,
- малые педагогические советы структурных подразделений центра, научно-методический совет центра;
- методические объединения: теории и методики туристско-спортивной и краеведческой работы; теории и методики художественно-эстетического образования и воспитания;

теории и методики изобразительной и декоративно-прикладной деятельности; теории и методики социально-педагогической и воспитательной работы; теории и методики организационно-массовой и культурно-досуговой работы; теории и методики общего и дополнительного образования; теории и методики организации работы по месту жительства;

- школа молодого педагога,
- временные творческие и научно-исследовательские коллективы;
- мастер-классы и творческие мастерские;
- лаборатория мониторинга и экспертизы.

Соблюдение принципа научности обеспечивается функционированием системы взаимодействия центра с ВУЗами, ведущее место в которой занимает курсовая подготовка педагогов. Она осуществляется по заказу ДЮЦ «Орион» и основывается на актуальной проблематике учреждения, благодаря чему, разработка методической темы в течение года строится на знании педагогами современных научных концепций и достижений. Такая организация научно-методической поддержки педагогов является наиболее эффективной в силу обеспечения тесной связи теории с практикой.

Работа каждого субъекта управления учебно-воспитательной и организационно-методической системой ведется согласно плана работы, программы развития ДЮЦ «Орион», перечня образовательных услуг ИПК г.Новокузнецка и других учреждений, ведущих работу по подготовке и повышению квалификации кадров.

Деятельность малых педсоветов, методических объединений планируется внутри структурных подразделений центра в соответствии с единой методической темой учебного года.

Методическая тема на уч.г.: « _____».

Отдельно структурными подразделениями планируется работа художественного совета, временных творческих коллективов, мастер-классов, творческих мастерских, других педагогических общественных объединений, планы работы утверждаются на малых педагогических советах структурных подразделений. В план работы включаются основные направления, формы и содержание деятельности, работа с молодыми специалистами, повышение квалификации педагогов, их самообразование, работа по подготовке, обсуждению и утверждению методических материалов для участия в научно-практической конференции «Слагаемые успеха», стендовая защита педагогических проектов, проведение профессионально-творческих конкурсов, обобщение педагогического опыта, планирование аттестации педагогических кадров, работа по подготовке общих тематических советов, проведение смотров кабинетов, дидактических пособий, работы общественных педагогических объединений, знания педагогами нормативно-правовой и организационно-методической базы, планирование работы с педагогами по охране труда и соблюдению техники безопасности, мероприятия, направленные на охрану и соблюдение прав педагогов.

План работы аттестационной комиссии, куда входит перечень аттестуемых с указанием квалификационных категорий, сроки проведения аттестации, комплекс мероприятий по подготовке к аттестации, составляется ежегодно и утверждается педсоветом.

План мероприятий по повышению профессионального мастерства педагогов МОУ ДОД «Детско-юношеский центр «Орион»
на _____уч.г.

Направления деятельности, формы, содержание работы	Сроки реализации	Ответственные за реализацию
Педагогические советы:		

Тематика семинаров, заседаний общественных педагогических объединений:		
Постоянно действующие семинары для всех структурных подразделений Центра:		
Курсовая подготовка по учебно-тематическим планам НИПК г. Новокузнецка:		

План заседаний общественных педагогических объединений
(малый педагогический совет, методическое объединение, тренерский семинар) структурных подразделений центра
План работы методического объединения _____

Темы м/объединений	Сроки	Ответственные

МАЛЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ
План работы малого педагогического совета _____

Тема педсовета Центра Сроки	Тема малого педсовета	Мероприятия по подготовке педагогического совета отдела	Время проведения и ответственные

ТРЕНЕРСКИЕ СЕМИНАРЫ
центра туристско-спортивной и краеведческой работы

№ п/п	Тема	Сроки проведения	Ответствен-ные

План работы аттестационной комиссии
МОУ ДОД «Детско-юношеский центр "Орион"

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные

Научно-исследовательская и опытно-экспериментальная деятельность Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеский центр «Орион»

План работы областной площадки

на _____ учебный год

Наименование мероприятия	Сроки, ответственные	Место проведения	Ответственные

План

участия МОУ ДОД «Детско-юношеский центр "Орион"

в научно-практических конференциях

и других мероприятиях научного характера

Наименование мероприятия	Сроки проведения	Место проведения	Участники

Разделы плана индивидуального деятельности методиста на учебный год

Описательная часть:

1. Цели и задачи деятельности на учебный год.
2. Указание направления собственной методической деятельности и обоснование его актуальности для детско-юношеского центра "Орион".
3. Перечень функций, исходя из профиля работы и краткое описание собственной деятельности.
4. Нормативно-правовое обеспечение собственной методической деятельности.

Табличная часть:

№ п/п	Направление деятельности	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственные за реализацию

Содержание графы “Направления деятельности”:

- Организация личного труда методиста (порядок ведения планирования и отчетности, пополнения личной документации, и т.д.).
- Участие в организационно-методических мероприятиях детско-юношеского центра "Орион" (в соответствии с планом работы Д Ю Ц “Орион” по направлению “Работа с педагогическими кадрами, повышение педагогического мастерства и циклограммой работы центра).
- Участие в разноуровневых организационно-методических мероприятиях (городских, областных, российских).
- Организация методических и массовых мероприятий для структурных подразделений детско-юношеского центра "Орион" (в соответствии с направлением собственной методической деятельности).

- Участие в разноуровневых профессионально-творческих конкурсах (на уровне Д Ю Ц “Орион”, а также - городских, областных, российских) (в соответствии с положениями о конкурсах) .
- Система работы с педагогами по повышению качества учебно-воспитательного процесса.
- Организация деятельности по нормативно-правовому обеспечению образовательного процесса (разработка нормативно-правовой и организационно-методической документации детско-юношеского центра "Орион", участие в семинарах по нормативно-правовой базе, изучение вновь созданной нормативно-правовой и организационно-методической документации РФ и доведение ее содержания до сведения сотрудников, внесение предложений по совершенствованию деятельности центра в соответствии с ведущими направлениями образовательной политики).
- Организация деятельности по программно-методическому обеспечению образовательного процесса (оказание консультативной и практической помощи педагогам при составлении и совершенствовании программ, анализ программно-методического потенциала центра, разработка и внедрение мер по его совершенствованию, работа по созданию программно-методических комплексов).
- Создание собственной методической продукции.
- Оказание консультативной и практической помощи педагогам детско-юношеского центра "Орион" (примерный перечень консультаций, предлагаемых методистом для зав.отделов, педагогов родителей с указанием назначения консультаций; виды и адресность оказания практической помощи педагогам центра в соответствии с имеющимися потребностями).
- Повышение квалификации и профессионального мастерства (в двух направлениях - личного мастерства и работа по повышению профессионального мастерства педагогов центра).
- Научно-методическая деятельность (работа по научно-методической теме, разработка и реализация научно-исследовательских проектов, организация взаимодействия с ВУЗами, внедрение в центре достижений педагогической науки) .
- Участие в работе общественных педагогических объединений детско-юношеского центра "Орион"(в соответствии с планом работы общественных педагогических объединений в структурных подразделениях центра).
- Осуществление посещения и анализа занятий и мероприятий педагогов, тренеров-преподавателей центра.
- Организация работы с родителями детских студий и объединений центра.

  Содержание граф “Наименование мероприятий”, “Сроки реализации”, “Ответственные за реализацию” заполняется по каждому из вышеуказанных направлений деятельности.

ПАМЯТКА: Анализ деятельности методиста за учебный год

1. Решение целей и задач собственной методической деятельности в учебном году, соответственно целям и задачам детско-юношеского центра "Орион".
2. Краткое описание системы собственной методической деятельности и ее основных направлений, направленных на осуществление целей и задач, реализуемых в учебном году.
3. Раскрытие реализации каждого из разделов собственного плана по направлениям: организация личного труда методиста; участие в организационно-методических мероприятиях детско-юношеского центра "Орион"; участие в разноуровневых организационно-методических мероприятиях (городских, областных, российских); организация методических и массовых мероприятий для структурных подразделений детско-юношеского центра "Орион"; участие в разноуровневых профессионально-творческих конкурсах; система работы с педагогами по повышению качества учебно-воспитательного процесса; организация деятельности по нормативно-правовому

обеспечению образовательного процесса; организация деятельности по программно-методическому обеспечению образовательного процесса; создание собственной методической продукции; оказание консультативной и практической помощи педагогам детско-юношеского центра "Орион"; повышение квалификации и профессионального мастерства; научно-методическая деятельность; участие в работе общественных педагогических объединений детско-юношеского центра "Орион"; осуществление посещения и анализа занятий и мероприятий педагогов, тренеров-преподавателей центра; организация работы с родителями детских студий и объединений центра.

Представление конкретных результатов по каждому из направлений деятельности.

4. Раскрытие причин полученных результатов и результатов, которые не были достигнуты.

5. Обозначение проблем и перспектив собственной методической деятельности на основе анализа потребностей в методической поддержке педагогов детско-юношеского центра "Орион".

План работы по единой методической теме

«Профильная и предпрофильная подготовка обучающихся УДОД»

Направления деятельности, формы, содержание работы	Сроки реализации	Ответственные за реализацию
Педагогические советы: Основы реализации заключительного этапа программы развития. Цели, направления деятельности ДЮЦ «Орион» на 2004-2005 учебный год. - Состояние и перспективы профильного образования в системе дополнительного образования детей. - Планирование деятельности воспитательной системы в студиях и объединениях детско-юношеского центра "Орион" . - Педагогическая конференция по итогам смотра-конкурса профессионального мастерства «Слагаемые успеха» «Педагогическое и методическое обеспечение развития воспитательной системы детско-юношеского центра "Орион" ». Защита педагогических проектов.	сентябрь январь май	Директор зам. дир по УВ и НМР зав. ОМР
Тематика семинаров, заседаний общественных педагогических объединений: • Компоненты и структура построения воспитательной системы учреждения дополнительного образования. Моделирование и программирование воспитательной системы. • Модели реализации воспитательной системы “Орион зажигает звезды” в студиях и объединениях центра. • Диагностика результативности реализации воспитательной системы. • Нормативно-правовая база и организационно-методическое сопровождение профилизации образовательной системы РФ. • Подходы к разработке программ реализации	сентябрь ноябрь апрель	Сотрудники методического отдела, руководители общественных педагогических объединений

предпрофильной подготовки обучающихся в УДО. • Возможности и формы реализации профильного обучения в учреждении дополнительного образования детей. • Формирование профильного самоопределения обучающихся в рамках предпрофильной подготовки. **Курсовая подготовка по учебно-тематическим планам ИПК г. Новокузнецка.** - Специальный курс “Новые информационные и коммуникационные технологии: перспективные мультимедийные технологии”. - Формирование личностно-профессиональной культуры специалиста: совершенствование профессионального мастерства педагога дополнительного образования. - Пользователь ПК	октябрь январь февраль март сентябрь-ноябрь	

Вопросы и задания по теме:

1. Перечислите основные направления деятельности методической службы вашего структурного подразделения, дайте их краткую характеристику.
2. Какие новые виды, формы методической деятельности Вы используете в своей работе

ЛЕКЦИЯ 15

И вновь, здравствуйте, уважаемый коллега.
Нам хотелось бы начать сегодняшнюю лекцию с притчи о великом менеджере

Великий менеджер

Притча от Владимира Тарасова

О великом менеджере известно только одно: что он есть.

Он придёт и скажет.

Предложение всем показалось заманчивым. Но он пришёл и сказал:

— Ничего не получится.

И всем сразу стало ясно, что, конечно же, ничего не получится. Что и не могло получиться ни при каких обстоятельствах. И почему именно не получится. И что именно произойдёт, если попытаться это всё же осуществить.

Идея всем показалась нереальной. Но он пришёл и сказал:

— А почему нет?!

И всем сразу стало ясно, что, конечно же, всё может прекрасно получиться, и посыпались предложения, что и когда конкретно нужно сделать. Дело пошло.

Потом и эти немногие слова он стал экономить. Только посмотрит иронически или в согласии прикроет глаза, и всем всё становилось ясно: и в целом и в подробностях.

Его спросили:

— Почему так получается? Ведь, в конце концов, оказывается, что мы и так всё знали сами. Почему же мы так беспомощны?

— Не вы беспомощны, а я не совсем ещё бесполезен. Вам нужна монархия, а не монарх.

Потом он тяжело заболел. И только изредка мог в течение нескольких лет что-то показывать глазами.

Когда он умер, дела разладились

Помните, что у руля управления может стоять только грамотный и тактичный менеджер, проявляйте особое внимание вашим коллегам, упорядочите и систематизируйте свою методическую деятельность, сделайте ее интересной для все.

Сегодня мы продолжаем разговор о создании эффективной системы организации работы методической службы и хотелось бы выделить отдельно тему разговора «Организация работы над единой методической темой», который мы начали на предыдущей встрече.

Организация работы над единой методической темой

Одной из важных форм деятельности методической службы является работа над единой методической темой образовательного учреждения. Единая методическая тема актуальна, научно обоснована, имеет практическую значимость для ОУ ДОД, сориентирована на повышение творческого потенциала педагогов дополнительного образования и обучающихся, интенсификацию воспитательно-образовательного процесса и мотивацию творческой деятельности обучающихся. Работа над единой методической темой направлена на реализацию целей и задач, поставленных педагогическим коллективом в Программе развития.

Выбор единой методической темы осуществляется коллегиально, отвечает интересами желаниям педагогического коллектива, что является одним из условий ее успешной реализации.

Работа над единой методической темой в учреждении требует не только целостной, целеустремленной обоснованности, не только определения и структурирования приоритетных проблем, но и разработки поэтапного плана действия по годам, на 3-5 лет.

В планировании должно учитываться:

- своевременность темы;
- теоретическая значимость;
- формы организации методической работы;
- практический этап реализации;
- подведение итогов.

Для повышения эффективности работы над реализацией единой методической темы выработан алгоритм. Единая методическая тема пронизывает все звенья деятельности образовательного учреждения: организационные, управленческие, методические. Цели работы по реализации научно-методической темы:

- создание условий и реализация возможностей каждого обучающегося на основе творческой личности педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов;
- непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства педагогов, их эрудиции и компетентности в организации, проведении и обеспечении воспитательно-образовательного процесса.

Алгоритм работы по реализации единой научно-методической темы образовательного учреждения

1. Планирование и организация системы работы над методической темой при реализации КЦП.
2. Организация самообразования педагогов. Рекомендации тем самообразования по развитию творческого потенциала учащихся.
3. Изучение теории по методической теме. Библиографические обзоры литературы, составление картотеки по имеющейся литературе, аннотирование к имеющимся в школе методическим рекомендациям. Выставка литературы. Подготовка методического стенда в помощь педагогам.
4. Проведение тематических педсоветов, «круглых столов» внутри М\О, методической недели, семинаров по методической теме.
5. Организация отчетов по темам самообразования.
6. Пополнение методического кабинета различными материалами в соответствии с темой.

Исходя из рекомендаций педагогической науки, считаем необходимым спланировать следующие направления методической работы:
-продолжить работу по совершенствованию педагогического мастерства сотрудников школы;
-изучать и внедрять в практику новые педагогические технологии;
- организовать работу по обобщению передового педагогического опыта;
- активно внедрять новые методик преподавания в целях развития познавательного интереса учащихся и формирования у них прочных установок нравственного поведения;
- активизировать работу учителей над темами самообразования;
- разнообразить формы методической работы.

Порядок организации методической работы над единой темой

1. Анкетирование педагогов для деятельного осмысления целей предстоящей работы.
2. Создание творческих и проблемных групп.
3. Проведение методических недель по единой научно-методической теме.
4. Работа временных инициативных групп по подготовке к педагогическим советам, методическим советам, семинарам.
5. Самообразование.
6. Опытно-экспериментальная работа.
7. Консультации, анкетирование.
8. Методические объединения педагогов.
9. НПКУ и учащихся.
10. Творческие отчеты учителей и учащихся.

Отдельные примеры работы над единой темой

Для успешной реализации этой научно-методической темы определены приоритетные проблемы
1. Качество формирования новой образовательной среды (предпрофильная подготовка и профильное обучение в школе социального оптимизма).
2. Осуществление непрерывной связи и сотрудничества школы с родительской общественностью, социокультурными, оздоровительными и административными системами города с целью реализации всех направлений концепции Программы развития.
3. Роль духовно нравственного воспитания творческой личности, определяющего место гражданина в России.
4. Роль и значение базового и дополнительного образования в становлении и развитии личности учащегося.

5. Совершенствование работы педагогического коллектива по созданной системе эффективного профессионального самоопределения старшеклассников (базовых и профильных классов).
6. Обновление структуры и содержания всезх звеньев методической службы усиление ее роли в формировании профессиональных качеств учителя.
7. Организация и практическая апробация деятельности психолого-педагогической и социально-правовой служб ОУ, осуществляющих диагностику и прогнозирование эффективного развития личности учащихся, ее саморазвития, самореализации.
8. Развитие деятельности службы здоровья, осуществляющей контроль за состоянием здоровья учащихся, профилактическую работу по предупреждении заболеваний и пропагандирующей здоровый образ жизни.

Определены оптимальные проблемы на 2007-2008 годы:

1.Совершенствование технологий дополнительного и профильного обучения учащихся: социально-экономический профиль, индустриально технологический профиль.
2.Расширение системы образовательных услуг (выбор, альтернатива).
Усиление системы работы над творческим развитием личности, уровнем обученности, воспитанности и здоровьем школьника.
3. Сформированность на выходе ОУ творческого потенциала личности учащихся.
4. Совершенствование, корректирование технологий проверки обученности учащихся с учетом условий для их самореализации в учебной деятельности и снятия перегрузок в процессе учения.
5. Рост педагогического мастерства учителей школы через новую модель НМСШ.
6. Значение псохолого-методической службы в условиях реализации моделей профилизации ОУ в рамках МБЭП.
7. Взаимное и активное сотрудничество с вузами (КемТИПП), научными учреждениями и родительской общественностью.

Планирование работы по реализации
методической темы на 2005-2008 годы:

Этапы работы школы над методической темой: «Развитие и воспитание творческий индивидуальности личности школьника в условиях формирующейся новой образовательной среды»
Анализ затруднений учителей, состояния УВП
Выявление противоречий, нуждающихся в скорейшей ликвидации
Выявление проблемы, обоснование ее актуальности в школе социального оптимизма
Составление программы развития 2005-2008
Теоретическое исследование проблемы
Изучение коллективом теории проблемы на: педсоветах; заседаниях научно-методического совета; заседаниях М/О; семинарах, семинарах-практикумах, открытые уроки, внеклассные мероприятия, взаимопосещения уроков; методических оперативных совещаниях; в индивидуальной и групповой работе с педагогами; в работе по самообразованию.
Систематизация накопленного материала. Издание педагогического альманаха по проблеме

Анализ работы педагогического коллектива над реализацией единой научно-методической темы школы

Критериальный анализ по Поташнику М.
Одна из форм методической работы.
Значение: является системообразующим фактором (организует, делает целостным все другие формы).
Требования к выбору единой методической темы школы.

- Актуальность темы, соответствие уровню развития педагогического коллектива.
- Должна быть созвучна современным педагогическим идеям.
- Выбор темы должен проводиться коллегиально, с учетом мнения авторитетных членов коллектива.
- Утверждается (как часть Программы развития) на педагогическом совете.
- Связь единой методической темы с имеющимся педагогическим опытом, с конкретными научно-педагогическими исследованиями.
- Возможна и самостоятельная работа коллектива над той или иной педагогической проблемой.
- Единая методическая тема должна охватывать как учебную, так и воспитательную работу (или коллектив разрабатывает две темы – дидактическую и воспитательную).
- Тема не должна быть мелкой, частной. Целесообразность выбора темы на перспективу (3-5 лет).
- Единая методическая проблематика должна пронизывать все формы методической работы.
- Наличие единой методической темы является одним из условий сплочения коллектива единомышленников.

Работа над единой методической темой (по Л.П. Ильенко).

Значение единой методической темы для реализации целей и задач, поставленных педагогическим коллективом в Программе развития.

Требования к выбору темы.

Актуальна, научно обоснована.

Имеет практическую значимость для ОУ, охватывает широкий спектр проблем.

Определен мониторинг ее развития.

Сориентирована на повышение творческого потенциала учителя и учащихся, на интенсификацию ВОП и мотивацию учения школьников.

Разработка поэтапного плана действия по годам, т. е. методическая тема должна быть перспективной и даже иметь дальнейшее развитие.

Что следует учитывать в планировании.

Своевременность темы.

Теоретические вопросы.

Методику эффективной реализации обучения и воспитания учащихся.

Научную организацию педагогического труда.

Работа над единой методической темой по С. В. Кульневич:

Провести анкетирование учителей в целях более детального осмысления предстоящей работы.

Итогом работы могут быть рекомендации для улучшения ВОП в рамках той или иной предметной области или нескольких областей сразу.

Организация системы работы над единой научно-методической темой при реализации КЦП.

Формы организации методической работы над единой темой (по С. В. Кульневич).

Методические недели по единой научно-методической теме (методические месячники).

Создание творческих микрогрупп (ТГУ).

Создание проблемных групп учителей (ПГУ).

Работа временных инициативных групп по подготовке к педагогиским советам, методическим советам, саминарам.

Самообразование.

Опытно-экспериментальная работа.

Круглый стол.

Консультация

Анкетирование.
Работа школьных М/О
Школы педагогического опыта.
Научно-практическая конференция педагогов (НПКП).
Научно-практическая конференция учащихся (НПКУ).
Творческие отчеты учителей.
Творческие отчеты учащихся.
Организация методических тематических выставок.
Обзор методической литературы. Выставка литературы. Аннотирование.
Пополнение методичского кабинета различными материалами в соответствии с темой.

Методика микроисследования «Определение коэффициента эффективности показателей действенности и результативности работы педагогического коллектива школы над реализацией единой научно-методической темы в ___/___ учебном году».

Оценка эффективности и действенности управления школой – это не только инструмент обратной связи управленческой деятельности школьных руководителей разумного уровня управления, но и средство достижения прогнозируемых целей. Любая оценка имеет три: чувства, норма, оценка сотрудника через третье лицо.
В оценке школьного управления (менеджера) должны лежать:
- норма;
- критериальные оценки;
Количественные и качественные показатели.
Для выявления эффективности следует:
- отобрать вопросы для оценки по каждому компоненту (или виду управленческой деятельности).
- использовать бальные оценки:
4б – если показатель проявляется всегда;
3б – если показатель проявляется часто;
2б – если показатель проявляется редко;
1б – если показатель проявляется иногда;
0б – если показатель не проявляется никогда.
100-75% - деятельность оптимальна;
74-50% - деятельность осуществляется на допустимом уровне;
49-25% - уровень деятельности критический;
Ниже 24% - уровень деятельности недопустимый.

При определении действенности управления образовательным учреждением, необходимо оценить уровень достижения целей и влияние на этот уровень управленческой деятельности его руководителей.

Оценка эффективности и действенности управления ОУ многоэтажна и предполагает поиск ответов на следующие вопросы:
- какова результативность деятельности школы (отдельных ее звеньев);
- каков уровень реализации функций управления на каждом уровне его осуществления (какова эффективность управления);
- каково влияние выполнения целей и задач управления на решение задач школы (какова действенность управления);
- насколько действенно влияние управления школой на достижение целей школы.
Предлагаем Вашему вниманию таблицу, которая представляет критерии и показатели выбора единой методической темы и качества ее реализации в различных формах методической работы. При этом используется следующая оценочная шкала:
4 балла – показатель проявляется всегда;
3 балла - показатель проявляется часто;
2 балла - показатель проявляется редко;

1 балл - показатель проявляется очень редко;
0 баллов - показатель не проявляется.
Таблица 1
Анализ выбора единой методической темы и качество ее реализации

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1.	Значение единой методической темы для реализации цели и задач методической деятельности	
1.1	Является системообразующим фактором (способствует формированию структуры, организует все остальные звенья и делает их целостными)	
1.2	Значима для реализации цели и задач, поставленных педагогическим коллективом в программе развития учреждения	
2.	Соблюдение требований к выбору единой методической темы	
2.1.	Тема актуальна, соответствует уровню развития профессионализма педагогического коллектива, научно обоснованна	
2.2	Соответствует современным педагогическим идеям	
2.3	Прослеживается связь с имеющимся педагогическим опытом (как педагогов своего учреждения, так и внешним) и научно-педагогическими исследованиями	
2.4	Имеет практическую значимость	
2.5	Проблема может быть решена посредством многих форм методической работы	
2.6	Способствует повышению творческого потенциала педагогов и обучающихся	
2.7	Способствует мотивации обучающихся занятием различными видами деятельности и дополнительным образованием	
3.	Деятельность педагогического коллектива на подготовительном этапе реализации единой методической темы	
3.1	Выбор темы проведен коллегиально, с учетом мнения авторитетных членов коллектива	
3.2	Утверждена как часть программы развития на педагогическом совете	
3.3	Представлен механизм определения результатов работы над единой методической темой	
4.	Деятельность педагогического коллектива на основном этапе реализации единой методической темы	
4.1	Проводится систематическая работа педагогического коллектива по реализации единой методической темы	
4.2	Реализация различных форм методической работы над единой методической темой	
4..3	Проведение методических недель	
4.4	Деятельность временных творческих коллективов педагогов	
4.5	Деятельность проблемных групп	
4.6	Работа ременных инициативных групп по подготовке к педагогическим и методическим советам, семинарам и др. формам методической деятельности	
4.7	Самообразование педагогов	
4.8.	Инновационная и опытно-экспериментальная деятельность педагогов и администрации ОУ ДОД	
4.9	Проведение круглых столов	
4.10	Проведение мастер-классов	

4.11	Деятельность методических объединений по реализации темы	
4.12	Творческие отчеты педагогов по реализации единой методической темы	
4.13	Организация методических выставок по теме	
4.14	Обзоры методической литературы, аннотирование	
4.15	Пополнение методического кабинета материалами по единой методической теме	
5.	Деятельность педагогического коллектива на завершающем этапе реализации единой методической темы. Подведение итогов.	
5.1	Разработка рекомендаций для педагогов	
5.2	Фактическое количество баллов	
5.3	Коэффициент эффективности	
5.4	Выводы	

Примерные темы

1. Развитие духовно-нравственного и творческого потенциала личности обучающихся ОУ ДОД, направленное на возрождение культурных традиций и наследия России.
2. Развитие гражданско-патриотического сознания обучающихся в воспитательно-образовательном процессе ОУ ДОД.
3. Модернизация методической службы как средства повышения профессионального мастерства педагогов.
4. Технология организации исследовательской деятельности обучающихся в ОУ ДОД.
5. Мониторинг как способ и механизм оценки результатов работы педагогов дополнительного образования.
6. Реализация методов педагогической диагностики в воспитательно-образовательном процессе ОУ ДОД.
7. Формирование экологического поведения обучающихся средствами природоохранной деятельности.
8. Создание условий для социальной предъявленности опыта обучающихся в ОУ ДОД.
9. Развитие социального партнерства
10. Реализация разнообразных форм работы с семьей в ОУ ДОД.

Вопросы и задания по теме:

Назовите единую методическую тему, над которой ваше учреждение работает.
Проведите Анализ выбранной единой методической темы и качество ее реализации согласно выше приведенной таблице № 1.

И в заключении по традиции притча:

Человек, который жаждал знания
Суфийская притча

Не со зла комар жалит.
(Пословица)

Некий человек, однажды, сказал себе: «Что пользы в соблюдении обрядов Ордена, к которому я принадлежу, какой смысл оказывать уважение адептам, делать пожертвования, читать все эти книги?»
В этот момент какой-то незнакомец, проходивший мимо, остановился и, словно угадав его мысли, сказал:
— Всякой внешней деятельности соответствует какая-то внутренняя деятельность. Для каждого внутреннего поступка есть некий эквивалент в далёком мире.

— А что будет, — спросил ученик, — если предположить, что люди перестанут соблюдать обряды Пути?
И, словно во сне, он услышал, как дервиш сказал:
— Вот что случилось бы, не будь суфийских учителей.
Человек вдруг увидел, что вода в близлежащих арыках иссякла.
— И если бы не стало последователей, то случилось бы вот что.
Вся зелень в окрестности в течение нескольких секунд пожелтела и увяла прямо у них на глазах.
— А вот что случилось бы, когда люди перестали бы читать правильные отрывки из книг.
После этих слов птицы камнем стали замертво падать на землю.
— Вот что случилось бы, не найдись достаточного количества искренних людей, уважающих адептов.
Тут же земля затряслась и, казалось, вот-вот расплавится.
— Довольно! — закричал ученик, — я буду повиноваться, читать, делать пожертвования, посещать собрания!
— Дружище, — снова заговорил дервиш, в то время как вода, листья, земля вернулись в своё первоначальное состояние, — теперь ты не можешь получить никакой пользы от своих обещаний.
— Но почему же, — спросил ученик, — ведь я смирился?
— Потому что ты связываешь себя с учением только через возбуждение или желания. Именно от таких, как ты, Учение должно оберегать себя.
— Но ведь я хотел только знания! — сказал человек.
— Ты получил, что хотел, — сказал дервиш, — нечто совершенно бесполезное и для себя, и для нас.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО РАБОТЕ С УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ ПОСЛЕ ЛЕКЦИИ

Работу с учебной литературой после лекции целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий, рекомендованных лектором. Далее следует перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя карандашом его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает ли тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер.

Умение работать с текстом приходит постепенно. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, определять проблематичный характер утверждений, давать

оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого происходит знакомство с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивается весомость и доказательность аргументов сторон и делается вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в учебной литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с учебными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по конкретным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информации может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и учебной литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;
- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;
- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам;
- пользоваться различными словарями, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);
- использовать при говорении и письме синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования и др.;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.)