



научно-методической, консультативной, оценочной информации; помогает установить контакт и эффективное взаимодействие с коллегами и обучающимися; служит обмену образами, идеями, действиями в ходе профессионального общения, презентации, самовыражению внутреннего мира педагога.

Большие возможности в этом плане представляет хорошо организованная система психолого-педагогических тренингов, которую необходимо создать в учреждении дополнительного образования детей. В процессе участия в таких мероприятиях педагог обнаруживает недостаточность своих знаний, умений и навы-

ков, а это, в свою очередь, влияет на потребности и формирует мотивы профессионального педагогического самосовершенствования, становится стимулом, воздействующим на его профессиональный интерес.

**Службы и объединения:** администрация МОУДОД, методическая служба, библиотека, медиатека, профессиональные объединения и др.

**Необходимая база:**

- библиотека, медиатека;
- внутренняя система сбора, анализа, обработки и распространения информации;
- информационные каналы связи с внешней педагогической средой (компьютерные телекоммуника-

ционные, связанные с муниципальной, региональной образовательной и глобальной сетями); средства и каналы профессионального общения внутри УДОД.

**Основное содержание:**

- информирование педагогов о новом в педагогике, психологии, науке по предметным областям; самообразование педагогов;
- информирование о ходе и результатах педагогической деятельности и педагогического процесса;
- профессиональное педагогическое общение в различных формах;
- использование в педагогическом процессе информационных технологий.

## РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ УЧРЕЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Э. И. Иванова,**

заместитель директора Пермского областного центра «Восхождение»

*Центр г. Перми «Восхождение» предложил тему для экспериментального исследования. На наш взгляд, она представляет интерес для системы дополнительного образования детей.*

В Пермской области работают пять областных учреждений дополнительного образования, курирующих все направления дополнительного образования. Каждый из центров осуществляет информационную и методическую поддержку определенных направлений, осуществляет координационную работу по развитию этих направлений в учреждениях дополнительного образования области.

Прошло почти 15 лет с момента создания системы дополнительного образования. Изменения очевидны. Внешкольные учреждения превратились в учреждения дополнительного образования детей. Руководители кружков выросли в педагогов дополнительного образования и сейчас в работе с детьми выстраивают образовательный процесс, решая триединую задачу обучения – воспитания – развития.

Очевидно, что все и службы, обеспечивающие образовательный процесс, должны были качественно, профессионально вырасти, отвечая на все возрастающие потребности педагогов, времени, ситуации...

Однако анализ собственной деятельности, опыт участия в областной

аттестационной комиссии в качестве эксперта по вопросам методической деятельности, общение с коллегами подводят к выводу о том, что мы (методисты) не готовы к переходу в новое качество по разным причинам:

- не хватает знаний и времени на их получение,
- нет уверенности в своих силах вследствие сложившихся стереотипов в отношении к методисту, отсутствия системы в деятельности.

А что значит – методист-профессионал? Очевидно, что «начинающий», «средний» методист не подходит для решения сегодняшних профессиональных задач. Он должен опережать педагогов; готовить их психологически и технологически к постановке и решению новых задач; быть авторитетным и состоятельным в вопросах педагогической науки.

«На методиста» нигде не учат, он полупрофессионален, загружен бесконечными организационными делами, он не видит стимула «расти», и таким положением у методиста практически отнята возможность гордиться своей специальностью.

А если изменить сложившееся отношение к работе методиста?

Взглянуть на его труд под новым углом зрения?

С чего начать? С создания профессионального методического сообщества! И эта идея была реализована. В ноябре 2005 г. прошла I сессия очно-заочной школы методиста на базе нашего центра. В ней приняли участие 30 методистов из 26 учреждений дополнительного образования области (22 района и города Пермского края).

Основная идея программы обучения – погружение в деятельность методиста-профессионала, определение его ролей и места в системе деятельности учреждения дополнительного образования. Рассматривались вопросы: методист как управленец, методист как технолог, методист как педагог педагогов, методист как исследователь, методист как эксперт.

Большое внимание было уделено анализу ситуации в учреждениях дополнительного образования области. Часть аналитических заданий касалась вопросов «Отношение к методисту и методической деятельности в учреждении», «Отношение методиста к собственной деятельности», «Затруднения в деятельности методиста» и др.

В результате удалось нарисовать некий типичный портрет методиста УДО (Пермского края).

**Сегодняшний методист:**

- женщина 30–45 лет, в прошлом – педагог, либо недавняя выпускница педагогического вуза;
- законопослушен, привычен к языку инструкций, приказов, рекомендаций, регламентирующих методическую работу.



Теперь – немного растерян, так как ситуация сегодня требует самоопределения и самостоятельности. Это состояние для него тревожно.

И в самом деле положение методиста в учреждении отличается большой неопределенностью. Смутные цели, большое количество нормативных документов и натиск заказчиков в лице руководителей и педагогов приводят к тому, что методист часто не знает, как велико его профессиональное поле. На вопрос: «Что вы делаете в своем Доме творчества?» методисты устало отвечают: «Все!». И за этим словом огромная гора дел: создание учебной документации, осуществление мониторинга разного уровня, составление планов методической работы, паспорта методического обеспечения, изучение педагогического опыта, инновационной деятельности, организация повышения квалификации и различные мероприятия в коллективе.

Часто методисты заменяют управленцев, инспекторов, и тогда к вышеперечисленным делам добавляются новые.

При таком обилии дел методисты нередко «валяются с ног». Определенную систему в работе методиста при этом уловить трудно, ведь все делается «через запятую». Отсюда и неудовлетворенность собственной деятельностью, и вопросы, вопросы...

Кто я? В чем смысл моей деятельности? Есть ли у нее своя специфика? Нужен ли я в учебном заведении и кому? Каким я должен стать, чтобы быть востребованным? В чем профессионализм методиста?

Среди затруднений профессиональной деятельности, которые ограничивают возможности, методисты чаще называют три.

### 1. Несоответствие целей методиста и целей заказчиков.

Часто мы (методисты) стремимся сразу, еще в начале деятельности, определить цель, учитывая при этом собственные цели и заказ руководителей, но не учитывая потребности педагогов.

Управленцы ждут помощи в разработке стратегий и создании коллективов, способных к инновационной деятельности. А педагоги со своими потребностями и проблемами остаются вне поля нашего зрения.

А дальше получается следующее: приходим мы к педагогу, чтобы решить свои задачи и реализовать свои цели, а педагогу это не нужно: другое «болит» и требует решения. При этом

нередко возникает парадоксальная ситуация: педагоги «скрываются» от методистов, не выстраиваются к ним «на прием», предпочитают решать свои проблемы сами.

### 2. Неготовность методиста к рефлексивной деятельности, само-развитию.

Изменения, происходящие в педагогической среде, инновации, стремительно входящие в жизнь, требуют от методиста «включения» в эти процессы, занятия им лидирующей позиции в коллективе. Но не все методисты к этому готовы.

Причина в том, что прежде внимание методиста часто сконцентрировано лишь на действиях, средствах и формах. Получается так, что деятельность методиста, рефлексивная по сути, на деле не является таковой.

Занимающиеся по долгу службы повышением квалификации педагогов методисты часто не могут выделить время для собственного развития и находят его в неведении о своих профессиональных возможностях. Остановленное саморазвитие методиста является серьезным препятствием для осуществления полноценной деятельности.

### 3. Еще одно важное затруднение – отсутствие в арсенале методиста суб-губо методических средств.

Размышляя, почему так неохотно идут педагоги к методистам, приходишь к выводу, что чаще всего в прошлом методисты – это педагоги какого-то конкретного направления и оказывать помощь могут только коллегам по профильному направлению. Получается, что нужно иметь методистов по всем направлениям образовательной деятельности учреждения, либо мириться с их полной бесполезностью по конкретным вопросам. Понятно, что здесь что-то не так. Очевидно, нужны методисты-профессионалы именно методической деятельности, которые блестяще владеют средствами своей деятельности.

Что это за средства и где их взять?

Часто приход на учебное занятие в целях его описания оборачивается тратой времени, так как по шаблону описывать неинтересно, а по-другому методист не умеет. Встретившись с педагогическими находками, методист стремится их описать, чтобы сделать достоянием других. Но как часто живая жизнь под взглядом методиста и его пером застывает, упрощается, лишается духа развития и движения! Как остановить мгновение педагогичес-

кого творчества, не омертвить его? Как помочь педагогу увидеть «неслучайность» в затруднениях учащихся, научиться его квалифицированно опознавать и снимать в совместной деятельности? Как аттестовать самих педагогов, таких разных и многогранных? Где взять критерии для оценки продуктов их инновационной деятельности?

Анализируя собственную деятельность, мы стремимся выстроить приоритеты: что делать в первую очередь, а что – потом. Становится ясно, что деятельность лишена профессиональных средств. Где взять средства? Какими они должны быть?

Таким образом, появление таких вопросов свидетельствует о том, что ревизия собственной деятельности методистов подводит к идее о необходимости построения деятельности иного рода и сообщество готово к этому.

В результате сообществом было решено начать исследовательскую работу с **целью выстраивания системы деятельности методиста в учреждении дополнительного образования детей, направленную на профессиональное развитие основного заказчика – педагога дополнительного образования.**

Таким образом, обобщенная тема исследования – **«Роль методической службы в профессиональном развитии педагога дополнительного образования».**

Несколько пояснений к формулировке темы:

– мы говорим о методической службе, потому что хотим придать нашей работе оттенок перспективы – создание методических служб в учреждениях; в настоящей ситуации методическая служба в учреждении часто представлена в лице одного методиста;

– под «профессиональным развитием педагога» мы понимаем специально организованную, структурированную деятельность по повышению уровня профессионализма педагогов (умение видеть и формировать педагогические задачи на основе анализа ситуации и находить оптимальные способы решения). Основным механизмом этой деятельности является сам педагог, а главным обеспечивающим механизмом – методист. Повышение уровня профессионализма осуществляется через развитие трех групп качеств:

● деловые качества (целеустремленность в работе, организованность, требовательность, четкость и делови-



тость, последовательность и настойчивость в достижении цели);

- свойства личности (тактичность, педагогический оптимизм, творческий подход к делу и др.);

- педагогическое мастерство (педагогическая направленность: стремление к совершенствованию человека, желание понять других, интерес к организации совместной работы, потребность в самоутверждении; профессиональные знания: психологии, педагогики, конкретного предмета и методики его преподавания; педагогические способности: общительность, наблюдательность, эмоциональная стабильность, прогнозирование); педагогическая техника: техника речи, пантомимическая техника, техника самореализации, организаторская техника, техника педагогического воздействия, техника контактного взаимодействия).

**Задачи:**

- провести анализ деятельности методистов-практиков в учреждениях дополнительного образования области, на основе которого:

- выявить профессиональные затруднения методиста;

- выделить виды деятельности методиста, выстроить их иерархию;

- изучить теорию вопроса, на основе которой определить средства методической деятельности, разработать программу и провести обучение методистов;

- разработать программу деятельности методиста;

- провести апробацию программы в учреждениях дополнительного образования области;

- проанализировать результаты реализации программы, внести коррективы;

- осуществить внедрение в учреждениях дополнительного образования Пермского края, провести мониторинг.

**Результат** – повышение профессионализма методиста.

**Продукты:**

- пакет нормативных документов по профессиональной деятельности методиста;

- методические материалы (программы обучения, методические пособия и др.).

В феврале состоится II сессия очно-заочной школы. В период меж-

ду сессиями участники выполняют задания, анализируют собственную деятельность с точки зрения ее результативности, востребованности, выявления отношения к методисту в учреждении. Результаты аналитической деятельности станут рабочим материалом, основой для выведения показателей методической деятельности. Кроме того, организаторам эта работа поможет выявить уровень осознания собственной деятельности, степень глубины рефлексивности методами этой деятельности.

Следующим аналитическим этапом будет работа по выявлению отношения заказчиков (педагоги, управленцы) к деятельности методиста.

Считаем, что эта деятельность будет способствовать активизации методической деятельности, стимулированию и защите методистов-практиков. И ответит на вопрос: какой должна быть методическая служба, чтобы не превратиться, по выражению Ш. Амонашвили, «в плотный смог, закрывающий от практики звездное небо педагогической науки».

## ИТОГИ ЭКСПЕРИМЕНТА ПО СОЗДАНИЮ ДЕТСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА БАЗЕ СЮТ

*М. С. Хусаенов,  
директор СЮТ,*

*г. Сургут, Тюменская область*

Сегодня, когда всеми признана необходимость возрождения детских общественных организаций, особым образом встает вопрос, каким быть этим организациям? Как им функционировать? И насколько разрешаемы существующие проблемы?

С 2001 г. на базе МОУ ДОД «СЮТ» создана и действует детская общественная организация «Три Т». Ее деятельность определена комплексной программой «Мы» (разработанной в 2004 г.), реализация которой позволяет решить ряд актуальных проблем:

- подготовки к жизни, к выбору профессии (подпрограмма «Лидер»);

- социальной и правовой защиты детства (участие в городской программе «Имею право»);

- развития творческих способностей (подпрограмма «Игра – дело серьезное»);

- формирования гражданских качеств личности (подпрограмма СРВГ «Витязь»);

- организации помощи младшим обучающимся, подготовки их к выбору активной жизненной позиции (проект подпрограммы «Лидерята»);

Соответственно были скорректированы **приоритетные направления** в работе:

**Блок 1.**

**Организация культурно-досуговой, коллективно-творческой деятельности, самореализация личности ребенка, ориентация на духовно-нравственные ценности.**

Девиз организации «Ни дня без доброго дела» отражает содержание деятельности:

**Сделай мир чуточку лучше:**

- организация мероприятий (вечера, беседы, концерты), воспитывающих доброе отношение к лю-

дящим

**Ярче, богаче, с фантазией, творчеством:**

- развитие объединений по интересам;

- организация выставок рисунков, плакатов, детских поделок.

**Где дружба – там успех:**

Проведение праздников, конкурсов, викторин, игр, соревнований и т. д.

Как правило, все мероприятия проводятся по технологии КТД, ребята учатся таким необходимым качествам, как умение принимать решение, взаимодействовать с товарищами, командовать и подчиняться, помогать другим, осуществлять их предложения и привлекать их к осуществлению собственных решений. Эмоциональные переживания, вызванные участием в общем деле, дают возможность с ранних лет ощутить себя гражданином своей страны, человеком совести и чести.

**Блок 2.**

**Воспитание патриотизма, национального самосознания, гражданской ответственности.**

С 2001 года на СЮТ создана и действует ремонтно-восстановительная