

Развитие кадрового потенциала учреждения – миссия методической службы

Синичкина Лариса Петровна,
заведующий методическим отделом
УО «Минский государственный
дворец детей и молодежи».

Аннотация

Представлен опыт работы опорной методической площадки Минского государственного дворца детей и молодежи «Региональная модель непрерывного профессионального развития педагогических кадров учреждений дополнительного образования детей и молодежи города», которая является структурным элементом инновационного методического кластера.

Адресуется руководителям методических служб, специалистам, занимающимся профессиональной методической деятельностью.

Ключевые слова

Региональная модель, сетевое методическое взаимодействие, интеграция, Университет методических знаний, методическая инфраструктура, управление профессиональным развитием педагогических кадров, методическая обучающая программа, мониторинг состояния кадрового ресурса, модель повышения квалификации педагогов, городской методический сайт, межкурсовой период, профессиональная компетентность педагога.

Педагог был и остаётся главным субъектом, призванным решать задачи развития образования, и его профессионализм выступает гарантом качества образовательной деятельности. Поэтому деятельность методических служб учреждений дополнительного образования детей и молодежи города Минска ориентирована на успешное решение задач в области кадровой политики своих учреждений.

Большая роль в интеграции и консолидации методических взаимодействий в городе принадлежит методической службе УО «Минский государственный дворец детей и молодежи» (далее – Дворец). Она является основной координационной структурой в сфере методической деятельности учреждений дополнительного образования детей и молодежи города. Более десяти лет на базе Дворца успешно работает Университет методических знаний (ранее – методическая кафедра). Это коллегиальный орган заведующих методическими отделами или кабинетами учреждений дополнительного образования детей и молодежи столичного региона. Целевое назначение данного формирования заключается не только в координации деятельности, но и в организации оперативного взаимообмена профессиональным методическим опытом, в изучении состояния методической работы в данных учреждениях, выявлении

проблемных зон, определении действенных способов решения задач и проблем.

В структуре Университета методических знаний (далее – Университет) три кафедры: кафедра методического сопровождения профессионального развития кадров, кафедра педагогического опыта и сетевых ресурсов, кафедра методического сопровождения образовательного процесса. Для обучения и развития профессиональных методических компетенций участников Университета в его рамках реализуется методическая обучающая программа «Методическая деятельность: современный менеджмент качества».

Системная работа с методическими службами, успешная реализация содержательной методической обучающей программы существенным образом влияет на процессы управления качеством дополнительного образования детей и молодёжи, на проведение в регионе единой методической политики.

К достижениям в области сетевого методического взаимодействия можно отнести следующее:

- единые подходы к планированию и анализу методической деятельности, координацию методических взаимодействий в реализации планов работы;
- совместные методические мероприятия городского уровня, способствующие развитию творческого потенциала кадрового ресурса учреждений;
- ориентированность методических служб на инновационность и модернизацию собственной деятельности.

Определённым достижением в развитии сетевого взаимодействия учреждений дополнительного образования детей и молодёжи города является сформированная кластерная модель. Созданы 7 опорных методических площадок, которые являются элементами инновационной методической инфраструктуры системы дополнительного образования детей и молодёжи в республике: 3 опорные методические площадки на базе Дворца и 4 опорные методические площадки на базе учреждений дополнительного образования детей и молодёжи города.

Определение Дворца в статусе опорной методической площадки в трёх сферах деятельности не случайно. В каждой сфере научно-методической деятельности (непрерывное образование педагогических кадров; программно-методическое обеспечение образовательного процесса; работа с педагогическим опытом от выявления и систематизации до обобщения и продвижения) можно выделить два уровня организации и координации методического обеспечения: уровень образовательного пространства Дворца и уровень образовательного пространства учреждений дополнительного образования детей и молодёжи города.

Дворец заявлен как опорная методическая площадка по следующим темам:

«Сетевой мониторинг как механизм коллективного управления содержанием деятельности учреждений дополнительного образования детей и молодёжи» (сфера деятельности – обобщение передового педагогического

опыта как условие эффективного методического взаимодействия учреждений дополнительного образования детей и молодёжи);

«Система работы по созданию в столичном регионе комплекса программно-методического обеспечения в дополнительном образовании детей и молодёжи» (сфера деятельности – совершенствование программно-методического обеспечения дополнительного образования детей и молодёжи);

«Региональная модель непрерывного профессионального развития педагогических кадров учреждений дополнительного образования детей и молодёжи города» (сфера деятельности – совершенствование методической работы по непрерывному персонифицированному повышению профессионального мастерства педагогических кадров).

В основе сформированной региональной модели непрерывного профессионального развития педагогических кадров – единые согласованные направления и задачи:

- непрерывное образование кадров через обучение и организацию самообразовательной деятельности педагогов; а также посредством создания условий для развития и творческой самореализации кадров;

- обеспечение преемственности профессионального роста: от начинающего педагога, молодого специалиста – к мотивированному педагогу и до опытного педагога-мастера – носителя уникального творческого и педагогического опыта и традиций учреждения; сохранение контингента педагогических кадров учреждения;

- повышение престижа профессии «педагог дополнительного образования»;

- формирование корпоративной культуры учреждения как открытой социальной организации. Использование корпоративного потенциала в коллегиальном управлении учреждением на основе целеполагания, проектирования, оценки и мотивации педагогов к принятию миссии учреждения, достижению общих целей;

- повышение культуры педагогического труда, осознание педагогами своей социальной миссии, интегрированность в профессиональное сообщество; развитие системы социальной поддержки и социальной защиты кадров (совершенствование социального пакета);

- совершенствование механизмов материального и морального стимулирования.

Ключевым субъектом региональной модели непрерывного профессионального развития педагогических кадров выступает педагог с его образовательными потребностями, интересами и индивидуальным маршрутом профессионального роста.

Базовые принципы функционирования модели – это открытость, вариативность, свобода выбора, мотивация и стимулирование.

Ежегодный анализ деятельности методических служб учреждений дополнительного образования детей и молодёжи города позволяет констатировать наличие положительных тенденций в работе с кадрами.

Первое. Проведение городского мониторинга состояния кадрового ресурса, что позволяет анализировать и постоянно обновлять электронную базу данных о составе педагогических кадров по следующим показателям:

- образование (высшее, среднее специальное, среднее);
 - стаж работы в системе дополнительного образования детей и молодежи (до 1 года; от одного года до трех лет; от 3 до 5 лет; от 5 до 10 лет; свыше 10 лет);
 - квалификационная категория (высшая, I, II категории, без категории).
- Данную деятельность организует, координирует и непосредственно осуществляет сектор «Центр социального мониторинга дополнительного образования детей и молодежи» Дворца.

Второе. Активное внедрение технологий мониторинга и аудита в сферу управления профессиональным развитием педагогических кадров. Наличие в каждом учреждении электронных баз данных о состоянии работы по аттестации и повышению квалификации педагогических кадров позволяет администрации учреждений не только грамотно планировать обучение кадров, но и отслеживать результаты этой работы.

Третье. Эффективное развитие системы непрерывного образования и повышения квалификации педагогических кадров, важным сегментом которой является курсовая подготовка. В каждом учреждении дополнительного образования детей и молодежи города выработан четкий алгоритм работы по организации курсовой подготовки:

- изучение педагогами календарных планов по повышению квалификации следующих учреждений: ГУО «Академия последипломного образования», ГУО «Минский городской институт развития образования», ГУО «Республиканский институт высшей школы», УО «Республиканский институт профессионального образования», вузов республики;
- формирование в учреждении планов повышения квалификации педагогов на календарный год;
- организация обучения и контроль выполнения планов.

Ежегодно система непрерывного образования педагогических кадров обновляется по целому ряду количественных и качественных показателей – это и увеличение охвата педагогов дополнительного образования организованным повышением квалификации, и оптимизация системы аттестации педагогических кадров, и сохранение положительного опыта в организации курсовой подготовки педагогических работников.

Планы повышения квалификации формируются на основе изучения образовательных потребностей педагогов, в соответствии с новыми социально-педагогическими условиями и, что очень важно, реализуются в полном объеме. Основной площадкой для курсовой подготовки педагогов является Дворец. Проектирование содержания повышения квалификации, организация и реализация учебно-тематических планов осуществляются совместно с Минским городским институтом развития образования. Кроме того, многие учреждения

дополнительного образования детей и молодёжи города организуют курсовую подготовку для своих педагогов непосредственно на базе самих учреждений.

Четвёртое. Активное использование городского методического сайта для информационной поддержки повышения квалификации, широкое внедрение современных интерактивных технологий в процессе обучения; технологий самодиагностики педагогами собственного профессионального уровня. Созданный банк анкет для проведения входной, промежуточной и итоговой диагностики уровня профессиональной компетентности слушателей позволяет проводить мониторинг результативности повышения квалификации и постоянно пополняется.

Городской методический сайт предоставляет посетителям уникальные возможности для самообразования, дистанционного консультирования педагогов, способствует использованию современных интернет-технологий в обучении кадров, позволяет расширить сферу трансляции педагогического опыта.

Пятое. Наличие в учреждениях дополнительного образования детей и молодёжи города вариативных (собственных) моделей повышения квалификации, важной составляющей которых наряду с курсовой подготовкой является обучение кадров в **межкурсовой период**.

Для каждого учреждения характерны многообразие форм повышения квалификации и многоуровневый, дифференцированный подход к их организации. Инфраструктура непрерывного образования педагогов в межкурсовой период развивается в таких формах, как творческая мастерская, лаборатория, педагогическая студия, кафедра профессионального взаимодействия, методическая гостиная, школа наставничества и др., в рамках которых реализуются проблемно-тематические обучающие программы. Используется широкий арсенал средств и форм работы, способствующих мотивации педагогов к педагогическому поиску и инновациям, к профессиональному росту и личностной самореализации (педагогические советы, методические недели, конкурсы профессионального мастерства, смотр-конкурсы программ, портфолио, учебно-методических комплексов, декады открытых занятий, мастер-классы и др.). Методические мероприятия, которые проводятся в учреждениях, а также на уровне района и города, приносят большой вклад не только в развитие сферы обобщения и распространения педагогического опыта, но и в развитие системы непрерывного образования педагогов. Каждое из таких методических мероприятий способствует повышению уровня профессионализма педагогов, формированию у них аналитических, проективных и социальных компетенций, повышению культуры педагогического труда.

Работа с педагогами в межкурсовой период ориентирована на постоянное развитие профессиональных компетенций и педагогического мастерства кадров. Практикоориентированность и вариативность реализуемых циклических и единовременных методических обучающих программ, реализация компетентностного подхода в учебном процессе (преобладание современных

моделей обучения: интерактивных лекций, тренингов, мастер-классов), использование современных информационно-компьютерных технологий, вариативность методических мероприятий свидетельствуют о приращении инновационного потенциала в данной сфере.

Развитие социального партнёрства с вузами республики, привлечение учёных и специалистов Минского городского института развития образования, Национальной академии наук, Национального института образования позволяют обеспечить высокий уровень качества межкурсовой подготовки.

Таким образом, наличие общих подходов к работе с кадрами в учреждениях дополнительного образования детей и молодёжи столицы, положительных тенденций в данной сфере деятельности свидетельствует об актуальности и эффективности региональной модели непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Наглядным примером результативности работы опорной методической площадки Дворца по развитию региональной модели является проведение цикла занятий в рамках Университета методических знаний. Первое занятие – панорама методического опыта на тему «Работа с кадрами в межкурсовой период», а также последующие выездные занятия, проведенные на базе столичных учреждений дополнительного образования детей и молодёжи, продемонстрировали, что при наличии общих подходов к организации непрерывного образования педагогических работников в каждом учреждении имеются свой уникальный опыт, интересные формы, идеи и находки.

Опорная методическая площадка Дворца «Региональная модель непрерывного профессионального развития педагогических кадров учреждений дополнительного образования детей и молодёжи города» свидетельствует о достойном выполнении методическими службами своей миссии – это развитие профессионально-творческого потенциала кадров.