

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств» п. Солонцы**

**«РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Составитель: Семенова Т.М.
Директор МБУДО «ДШИ» п. Солонцы**

**п. Солонцы
2015 год**

Проблема повышения качества образования на сегодня является одной из самых обсуждаемых в научной среде, в педагогических коллективах. Несмотря на то, что, не разработаны критерии и показатели качества, конкретные измерители; не предлагается схема управления качеством образования; не обозначены четко пути обеспечения качества, очевидно, что ключевой фигурой современной школы является педагог, поскольку качество образования не может быть выше качества работающих в этой среде преподавателей. Качественным можно считать образование, если определенные достижения имеют не только учащиеся, но и преподаватели как участники образовательного процесса. В этих условиях развитие кадрового потенциала становится насущной задачей. Концентрация сил на создание условий для понимания и принятия педагогами целей и содержания обновления образовательной сферы, включения преподавателей в самостоятельный, лично значимый процесс профессионального развития становится механизмом повышения качества образования.

Какой преподаватель нужен современной школе?

Хорошо знающий свой предмет и владеющий методиками его преподавания и современными образовательными технологиями; хорошо разбирающийся в психологии ребенка, способный проанализировать и понять его поведение, оказать психологическую поддержку и помощь, особенно в период возрастных кризисов; эффективно взаимодействующий с семьями учащихся; авторитетный в профессиональном и личностном плане для родителей; открытый новшествами; поддерживающий в образовательной практике разумный баланс между традиционным и инновационным; ориентированный на собственное личностное и профессиональное развитие.

Успешность любых преобразований как в сфере культуры, так и в конкретном учреждении зависит не только от высокого уровня профессиональной компетентности работников, но и от их готовности поддержать предстоящие изменения, от степени их внутренней убежденности в необходимости инновационной деятельности, что часто ведет к пересмотру своей предыдущей деятельности, к смене установок и ценностей.

На основе анализа сложившейся ситуации, существующих противоречий между возросшими требованиями к педагогическим работникам, необходимостью усложнения профессиональной педагогической деятельности, усиления ее многообразия на современном этапе и реальной готовностью педагогических кадров соответствовать этим требованиям, администрацией школы было принято решение о становлении новой системы методической работы, обеспечивающей непрерывность образования педагогических кадров. Потребность в педагоге нового типа предполагает изменение подходов к управлению его профессиональным ростом.

Достижение и поддержание высокого уровня профессионализма педагогических кадров, необходимого для повышения качества образования, невозможно без обновления деятельности методической службы.

Чаще всего в учреждениях дополнительного образования организацией методической работы занимаются заместители директора по УВР, заведующие отделениями. Широкий круг зоны ответственности зам. директора по УВР, дополнительная педагогическая нагрузка не позволяют ему уделять много внимания методической работе, изучать современные тенденции, новейшие наработки. Заведующие отделениями помимо большой педагогической нагрузки, сконцентрированы на работе

своего отделения, узко специализированы, зачастую ориентированы на предметность и не удерживают целое, единую стратегию развития кадрового потенциала. Из отдельных методических мероприятий, проводимых на отделении, не складывается единая, целенаправленная система.

С целью разрешения существующей проблемы было принято управленческое решение о введении в штатное расписание должности заместителя директора по научно-методической работе. Для более эффективной работы необходим специалист (мы не будем сейчас говорить о его профессиональных качествах), главной функциональной обязанностью которого была бы организация системы методической работы.

Созданная в школе система методической работы направлена на творческую самореализацию, саморазвитие педагогических кадров, формирование профессиональной компетентности, основными характеристиками которой являются:

1. способность к системному видению педагогической действительности и системному действию в педагогической ситуации;
2. личностно-гуманистическая ориентация;
3. владение современными педагогическими технологиями;
4. креативность в профессиональной сфере;
5. наличие рефлексивной культуры.

Одним из достоинств методической работы школы является преодоление замкнутости преподавателей в рамках преподаваемого предмета. Большинство методических мероприятий носит общешкольный характер. Это способствует формированию общих педагогических ценностей, что становится необходимым в период реформирования образовательного процесса. Во время совместного обсуждения важных профессиональных вопросов происходит соотнесение разных точек зрения, выстраивание новых смыслов. Предметом обсуждения на педагогических советах стали такие вопросы, как:

- Гуманизация образовательной среды — основной принцип деятельности школы.
- Условия успешной аттестации педагогов.
- Формирование партнерских отношений школы, семьи, общественности.
- Инновационная педагогика как требование времени.
- Создание условий качественного образования.
- Личность педагога в современной школе.
- Анализ деятельности школы в свете идей концепции развития образования в сфере культуры.
- Образовательная среда школы. Гуманизация образовательной среды.

Следует сказать, что на начальном этапе интерес преподавателей к подобным вопросам был низким. Но невозможно строить собственную практику, не понимая современных тенденций развития образования, требований к учреждениям дополнительного образования. Для того чтобы оценить свою деятельность, совершенствовать ее, надо вписать ее в более широкий контекст, такой, как: миссия и цель школы, региональная и федеральная политика в области образования и культуры и др. В подтверждение этой мысли приведем слова Т. Браммельда: «Попытки решить проблемы образования и воспитания без силы и мудрости философии неизбежно обречены на провал».

Еще одним, на наш взгляд, достоинством методической работы является ее деятельностный характер. Использование групповых форм работы, активные

и интерактивные методы, диалоговый режим, организация обратной связи формируют субъектную позицию у участников методических мероприятий, аналитические, коммуникативные и рефлексивные способности. Традиционные формы обучения чаще всего имеют репродуктивный характер и, если оказывают воздействие, то исключительно на когнитивные (познавательные) структуры личности преподавателя. Однако ценности и жизненные смыслы не могут передаваться тем же путем, что и ЗУНы, путь их освоения лежит, прежде всего, через переживания, возникающее в момент активного включения преподавателя в выращивание у себя нового знания.

Одной из эффективных форм методической работы, предполагающей активную позицию преподавателей, является постоянно-действующий семинар. За последние три года в школе прошли следующие семинары:

- Компетентностный подход как условие достижения нового качества образования.
- Самообразование как условие профессионального роста педагогов и руководящих кадров.
- Освоение и внедрение в практику современных технологий.
- Современный урок.
- Профессиональная компетентность преподавателя.

Каждый семинар представляет собой серию из 5-6 занятий, объединенных общей темой. Такие погружения направлены на овладение теоретическим материалом, психолого-педагогическими знаниями, на педагогическое проектирование, практическую реализацию собственных проектов. На занятиях присутствуют преподаватели разных дисциплин, поэтому рассматриваются только существенные стороны обсуждаемых понятий, общие подходы, задача каждого педагога самостоятельно перенести полученные знания на свой предмет, конкретизировать их, преобразовать, найти границу их применимости. Кроме того, постоянно действующий семинар предполагает самостоятельную работу преподавателей между занятиями, результаты такой работы обсуждаются впоследствии на общих заседаниях.

Особое внимание в организации методической работы школы занимает процесс самообразования. Невозможно развитие педагога без стойкой внутренней мотивации к самосовершенствованию. Одна из задач методической работы заключается в необходимости преодоления существующего до настоящего времени стихийного характера процесса саморазвития. Преподаватель на сегодняшний день не владеет средствами такого развития. Это возможно только в том случае, если сделать процесс саморазвития личностно значимым, если педагоги начнут осознавать собственные проблемы и не страшиться их. Ситуация сложного вхождения в процесс саморазвития преподавателя, ситуация отрицания нового типична, она широко освещена на страницах педагогической литературы. Страх перед новым, опасение, что-то не получится, что это повредит процессу, приводит к включению защитных механизмов — преподаватель либо начинает убеждать себя и других, что он профессионал, которому уже ничего не надо менять в своей деятельности, либо отвергает любое новшество как слабое и неэффективное.

Включение педагогического коллектива в процесс саморазвития, самообразования проходит через все формы методической работы, в которых особое место отводится анализу, проблематизации и рефлексии.

Особо следует остановиться на такой форме, как работа над темой по самообразованию. Каждый преподаватель определяет проблемную область в собственной практике, изучает литературу, опыт других педагогов по данному вопросу, осваивает новые подходы к решению данной проблемы, корректирует собственную практику, анализирует результаты. Такую форму работы можно считать педагогическим исследованием. Преподаватели не ограничены временными рамками, работа над одной темой может длиться до трех лет, но обязательно с промежуточными или конечными результатами работы преподаватели знакомят коллектив на заседаниях методических объединений, если тема касается только преподаваемого предмета, или на школьной конференции, если исследование имеет надпредметный характер.

Больших усилий потребовалось заинтересовать коллектив таким видом деятельности. При огромной педагогической нагрузке у преподавателей не остается ни сил, ни желания анализировать свою работу, искать проблемные места. Для развития рефлексивных способностей, для того чтобы преподаватель начал отвечать себе на вопросы: что и зачем я делаю? Как я это делаю? Каков я?, необходима организация специального времени и пространства. В данной работе происходит самосознание преподавателя, формируются умения и навыки по самоуправлению, самодиагностике, умение определять свое эмоционально-ценностное отношение к профессии, формируется мотив к самосовершенствованию.

Приведем несколько примеров тем самообразования:

- Методы активизации познавательной деятельности.
- Формирование учебной мотивации.
- Совершенствование содержания обучения, организационных форм, приемов и методов работы с младшим хором.
- Организация процесса обучения детей дошкольного возраста на уроках «Ритмика и танец» в начальных классах раннего эстетического развития.
- Поиск эффективных методов, приемов, форм обучение технике вокального дыхания на начальном этапе обучения.
- Система работы над теоретическим понятием младших школьников в ДШИ.
- Внутришкольный контроль как условие повышения качества.
- Совершенствование внеурочной деятельности как одного из условий мотивации обучающихся.

Становление новой методической работы в школе еще не завершено. Тем не менее, уже можно говорить о некоторых результатах. Повысилось самосознание коллектива, преодолен страх перед собственными трудностями, появилось адекватное, позитивное восприятие новых знаний, формируются рефлексивная, коммуникативная культура, аналитические способности, что непременно приведет к повышению качества образования.

Использованная литература

1. Александров, Г.Н. Проблемы формирования модели личности специалиста