

Учреждение образования
«Гомельский государственный областной Дворец
творчества детей и молодежи»

*Управленческая деятельность:
совершенствуя - повышаем качество
образования*

Материалы областного семинара
заместителей директоров УДОДиМ

21 октября 2021 год

Уча других – учимся сами!



Гомель
2021

Учреждение образования
«Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодежи»

***Управленческая деятельность:
совершенствуя – повышаем качество
образования***

Материалы областного семинара заместителей
директоров УДОДиМ

21 октября 2021 год



Гомель
2021

Печатается по решению методического совета учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»

Рецензент: Торчик А.Н., заместитель директора по учебно-воспитательной и методической работе УО «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»

Компьютерная верстка: Козловская Т.Н., методист

Управленческая деятельность: совершенствуя – повышаем качество образования / – Гомель: Составители: Бокунь Н.И., Пашкова З.В., УО «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи», 2021. – 30 с.

Содержание управленческой деятельности заместителя директора учреждения дополнительного образования детей и молодежи в настоящее время неразрывно связано с получением качественно нового результата, с управлением качеством образования.

Формирование стратегии управления качеством образования предполагает обеспечение доступности и эффективности дополнительного образования, определение образовательного запроса учащихся, их родителей, социума и влияние других факторов.

В материалах семинара рассмотрены вопросы управленческой культуры заместителя директора, ее структурные элементы. Представлен опыт лучших заместителей директоров по управленческой деятельности в сфере организации методической работы, инновационной деятельности, организации образовательного процесса, использовании информационно-коммуникационных технологий.

Основные аспекты опыта по управленческой культуре заместителя директора представлены в этом сборнике. Выступления даны в авторском варианте.

Материалы адресованы руководителям, методистам учреждений дополнительного образования детей и молодежи.



Тема: «Повышение управленческой культуры заместителя директора как один из главных ресурсов обеспечения качества дополнительного образования»

Участники семинара: заместители директоров многопрофильных учреждений дополнительного образования детей и молодежи

Дата проведения: 21 октября 2021 года

Место проведения: учреждение образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»

Форма проведения: интерактивный семинар

Цели и задачи:

- актуализировать аспекты управленческой культуры заместителя директора на современном этапе развития системы дополнительного образования детей и молодежи;
- выявить проблемные моменты в управлении качеством образовательного процесса, его методического сопровождения и наметить пути решения;
- презентовать лучший опыт управленческой деятельности.

21 октября (четверг)

9.30- Подключение.

10.00 Регистрация участников семинара

10.00- Приветствие участников семинара

10.05 *Макушкин Олег Васильевич, заместитель директора учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»*

10.05- Управленческая культура заместителя директора: сущность,

10.15 структура, пути совершенствования

Торчик Анна Николаевна, заместитель директора учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»

10.15- Инновационная деятельность в учреждениях дополнительного

10.45 образования детей и молодежи: подходы к организации, механизм включения в инновационный процесс

Игнашина Оксана Николаевна, начальник учебно-методического отдела руководящих кадров и инновационной деятельности государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования»



- 10.45-11.25** Презентация деятельности Добрушского районного центра дополнительного образования «Добрушский центр – драйвер развития дополнительного образования детей и молодежи региона»
Крусс Наталья Александровна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Чикизова Ирина Владимировна, заведующий отделом художественной и досуговой деятельности государственного учреждения образования «Добрушский районный центр дополнительного образования»
- 11.25-11.45** Системность и инновационность в профессиональном развитии педагогического коллектива
Папкина Екатерина Михайловна, заместитель директора государственного учреждения образования «Рогачевский районный центр творчества детей и молодежи»,
Коморова Ирина Викторовна, заместитель директора государственного учреждения образования «Уваровичский центр детского творчества детей Буда-Кошелевского района»
- 11.45-12.00** Информационно-коммуникационные технологии в управленческой деятельности заместителя директора. Методический кейс
Шестовец Галина Степановна, заместитель директора государственного учреждения образования «Мозырский центр творчества детей и молодежи»
- 12.15-12.30** Мониторинг качества дополнительного образования: управленческий аспект
Бокунь Надежда Ивановна, заведующий информационно-методическим отделом учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»
- 12.30-13.45** Свободный микрофон «Актуальные вопросы в организации образовательного процесса, работе с кадрами»
Торчик Анна Николаевна, заместитель директора учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»
- 13.45-13.50** Подведение итогов семинара
Торчик Анна Николаевна, заместитель директора учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи»



Управленческая культура заместителя директора: сущность, структура, пути совершенствования

*Торчик Анна Николаевна,
заместитель директора по УВиМР
УО «Гомельский государственный областной
Дворец творчества детей и молодежи»*

Миссия заместителя директора в учреждении дополнительного образования детей и молодежи заключается в реализации возложенного на него функционала. Все мы здесь, заместители директоров, имеем схожий функционал. Но вместе с тем, существует местная специфика, в свете которой наши непосредственные задачи на местах будут иметь различия.

Практика показывает, что на уровне заместителя директора разрабатываются программы, определяющие стратегические направления развития учреждения образования, вырабатывается тактика реализации программ и инновационных замыслов, создаются условия для целенаправленной и слаженной работы коллектива.

Затронутая тема управленческой культуры сегодня очень актуальна. Для слаженной работы коллектива учреждения образования, успешности в развитии и получения результативности – важным является создание необходимых условий для работы всех структурных элементов.

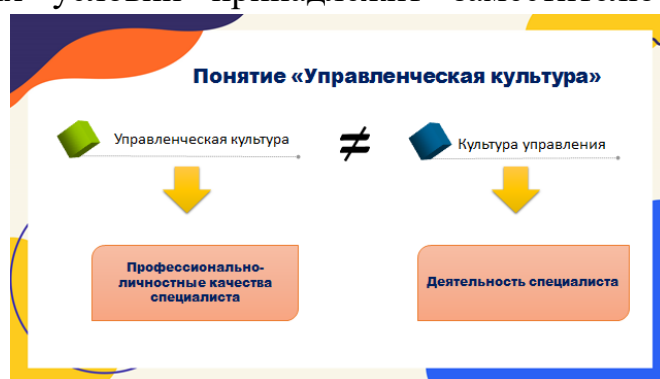
Как правило, создание таких условий принадлежит заместителю директора. Что же является главным для заместителя директора?

Понятие «управленческая культура» близко к понятию «культура управления». Их очень часто путают, однако они не тождественны.

Первое характеризует профессионально-личностные качества специалиста, второе – его деятельность.

Что же собой представляет понятие «Управленческая культура». В.В. Кузнецов (политический и государственный деятель) рассматривает управленческую культуру как целостную динамическую систему, представляет ее в виде компонентов, характеризующих личность, общение и профессиональную деятельность.

В словарях понятие «управленческая культура – это интегративное комплексное понятие, которое представляет собой совокупность ценностей, знаний, умений, отношений и норм поведения, используемых в процессе





управления социальными системами и организациями». Сегодня целесообразно рассмотреть управленческую культуру как целостную систему, состоящую из отдельных компонентов, характеризующих личность, общение и профессиональную деятельность. Отсутствие одного из компонентов приводит к нарушению работы системы и соответственно к неутешительным результатам, влияющих на качество дополнительного образования.

Управленческая культура является важнейшей предпосылкой культуры управления. Как специфически профессиональное явление, управленческая культура представляет собой определенную степень овладения специалистом управленческим опытом, степень его мастерства в управленческой деятельности, достигнутый уровень развития его личности именно как руководителя и, что немаловажно, его стремление к непрерывному совершенствованию своей деятельности.

Управление – это инструмент. И как владелец этого инструмента заиграет, таков будет и результат: слушатели будут в восторге от услышанного или сразу уйдут с «концерта».

Управленческая культура позволяет этот процесс усовершенствовать. Для удобства сегодня будут рассмотрены такие аспекты как: модель управленческой культуры, механизмы совершенствования управленческой культуры и эффективные управленческие практики.

Модель управленческой культуры можно представить следующим образом.





К основным элементам управленческой культуры относятся:

– управленческие знания, умения и навыки, а также соответствующая самооценка руководителя, умение управлять настроением, эмоциями.

– этика и этикет (официальный стиль в одежде; уважительность в отношении к личности педагогического работника; выяснение отношений в присутствии подчиненных или третьих лиц и др.);

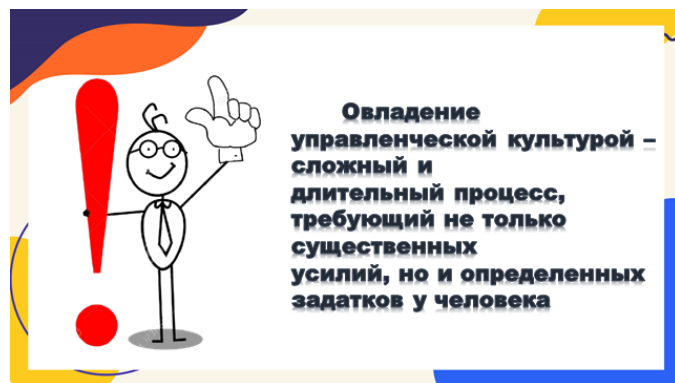
– общественные отношения (управленческая культура в учреждении может выражаться в том, каким образом декларируются стандарты деятельности педагогов, существует ли взаимооценка в деятельности сотрудников, присутствует ли система взысканий тех работников, которые не выполняют установленные требования, и др.);

– организация рабочего места руководителя и сотрудников (все необходимое для работы, ничего лишнего);

– степень принятия традиций учреждения, ценностей организации, установленных обществом культурных норм и др.

Проанализировав основные компоненты (элементы) управленческой культуры, можно сделать вывод, что управленческая культура – это система деловых, профессиональных и личностных качеств заместителя директора, которые оказываются важными для успешной реализации административных и социально-психологических функций управления, а также комплекс мер управленческого воздействия, направленных на формирование развитой организационной культуры организации.

Овладение управленческой культурой – сложный и длительный процесс, требующий не только существенных усилий, но и определенных задатков у человека.



На современном этапе, искусство управления людьми становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность учреждения. Но где взять таких специалистов, кто их готовит?

А это вопрос к нам самим!

«Уча других – учимся сами» – таков девиз участников семинара. Наиболее важным аспектом управленческой деятельности заместителя директора является организация инновационной деятельности.



Добрушский центр – драйвер развития дополнительного образования детей и молодежи региона

*Крусс Наталья Александровна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе
ГУО «Добрушский районный центр дополнительного образования»*

Добрушский районный центр дополнительного образования создан путем слияния ГУО «Добрушский районный Центр творчества детей и молодежи» и ГУО «Добрушский районный центр технического творчества детей и молодежи» в 2014 году. С 1 сентября 2020 года к центру присоединились «Физкультурно-спортивный центр детей и молодежи Добрушского района» и «Тереховский центр творчества детей и молодежи Добрушского района» на сегодняшний день он является филиалом нашего центра.

Основными целями работы нашего учреждения являются:

- ✓ развитие системы дополнительного образования детей;
- ✓ повышение эффективности системы дополнительного образования детей и молодежи в создании условия для их саморазвития, успешной социализации и профессиональном самоопределении, организация активной жизнедеятельности учащихся;
- ✓ снижение детской преступности через вовлечение учащихся в объединения по интересам;
- ✓ популяризация здорового образа жизни.

Центр дополнительного образования охватывает 10 направлений деятельности по таким профилям: технический, спортивно-технический, эколого-биологический, туристско-краеведческий, физкультурно-спортивный, художественный, социально-педагогический, общественно-гуманитарный, естественно-математический. В центре функционирует 164 объединения по интересам с общим охватом 2050 учащихся. Образовательный процесс обеспечивает 61 педагогический работник, из них 48 постоянные работники, 13 внешние совместители.

Следует отметить динамику профессионального роста педагогов. В этом учебном году двум педагогам присвоена высшая квалификационная категория и один педагог получил первую категорию по пункту 20 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников. Одному педагогу по пункту 20 присвоена высшая, и двум педагогам по пункту 19 присвоена вторая квалификационная категория.

С сентября 2021 года наш центр планирует и организует методическую работу по 10 направлениям в районе: заместители директоров по воспитательной и учебно-воспитательной работе; педагоги дополнительного образования; педагоги-организаторы; классные руководители; учителя физической культуры и здоровья; учителя



допризывной, медицинской подготовки, ОБЖ; руководители по военно-патриотическому воспитанию; педагоги социальные; педагоги-психологи.

Не маловажную роль в организации и обеспечении образовательного процесса играет организация платных образовательных услуг. В учреждении открыто восемь объединений по интересам на платной основе. Так же оказываем услуги населению по переподготовке водителей, тренажерного зала, спортивного зала, услуги по физкультурно-оздоровительным занятиям и воднотермическим процедурам.

С весны 2021 года проводился плановый ремонт фасада здания, спортивного зала, частичный ремонт кровли и замена окон. Весь внутренний ремонт в семи кабинетах произведен за счет средств внебюджетной деятельности.

Центр дополнительного образования активно взаимодействует с центрами дополнительного образования областного уровня, а также со всеми структурами нашего города.

Не секрет, что есть категория детей, проживающих в сельской местности, где нет учреждений дополнительного образования детей и молодежи или детей, родители которых не имеют возможности сопровождать ребенка на занятие в центр, что становится причиной, не дающей ребенку посещать те или иные объединения. Прямой выход из создавшейся ситуации – открытие групп дополнительного образования на базе школ. На начало учебного года в 13 учреждениях общего среднего образования Добрушского района организована работа 42 объединений по интересам с охватом детей 546 человек. Алгоритм взаимодействия таков:

- в конце учебного года проводится опрос по выявлению потребности в образовательных услугах;
- полученные данные обрабатываются специалистами центра дополнительного образования (определяется направление и педагог дополнительного образования);
- на начало учебного года составляется договор о взаимоотношениях между центром и учреждением общего среднего образования;
- в качестве приложения к договору – расписание занятий (утвержденное директором центра и согласованное с директором учреждения общего среднего образования), копия приказа об открытии объединения по интересам с зачислением учащихся;
- контроль посещения занятий объединений по интересам осуществляет заместитель директора по воспитательной или учебно-воспитательной работе, дежурный администратор в учреждении образования (по звонку передается в центр) не реже двух раз в месяц;
- в конце учебного года анализируется работа объединений по интересам (опрос администрации учреждения, на базе которого проводилось объединение, родителей на предмет удовлетворенности образовательными услугами, процент посещаемости объединения по интересам).



Добрушский районный центр дополнительного образования успешно завершил реализацию инновационного проекта «Внедрение модели формирования предметных и метапредметных компетенций у обучающихся на второй ступени общего среднего образования и в условиях учреждений дополнительного образования детей и молодежи». В реализации проекта приняло участие 54 учащихся и 9 педагогических работников центра, из них: администрация – 3 человека, педагоги дополнительного образования – 6 человек.

Любая деятельность, которая начинается с нуля, невозможна без проблем. Обозначим наиболее распространенные.

1. «Найти инновационность в метапредмете». Обращение к метапредметности применительно к системе дополнительного образования детей и молодежи с одной стороны, находится в стадии становления, а с другой стороны, метапредметность зачастую заложена в саму природу тех программ, которые реализуются в сфере дополнительного образования.

2. «Низкая методическая подготовка педагогов». Несмотря на то, что участниками инновационного проекта стали опытные, творческие педагоги, которые могут организовать и провести качественное занятие, умеют работать с детьми, но с разработкой методического продукта – сложновато.

3. «Сложность в определении исходного продукта». Чтобы инновационный проект действительно был реализован желательно уже на первом году понимать, какой будет итоговый продукт.

4. «Текучность кадров». Уменьшение числа педагогов – участников инновационного проекта, связано со сменой места работы двух педагогов (Федецов К.Д., Клименко В.В.) и выходом на пенсию одного педагога (Кожанова Н.А.).

О реализации проекта по одному из направлений деятельности делится участник проекта **Чикизова И.В. заведующий отделом художественной и досуговой деятельности** государственного учреждения образования «Добрушский районный центр дополнительного образования».

По итогам работы трех лет качественным результатом работы в инновационном проекте являются рабочие тетради-практикумы для учащихся. Это средства обучения, способствующие самостоятельной работе обучающихся над лучшим освоением темы программы.



Для разработки тетради-практикума в рамках объединения по интересам «Клуб «Лидер» был выбран раздел программы «Социальное проектирование». Ведь именно при освоении навыков создания социальных проектов как



нельзя лучше происходит формирование метапредметных компетенций: умение четко формулировать цель и соотносить ее с результатом деятельности, умение работать с информацией, структурировать ее, формирование навыков анализа и самоанализа, навыков планирования, умение вступать в диалог и вести его, презентовать итоги своей работы.

Содержание тетради-практикума включает в себя 4 раздела:

введение – написано в виде обращения к учащимся, в нем прописана важность изучения данной темы, ее актуальность,

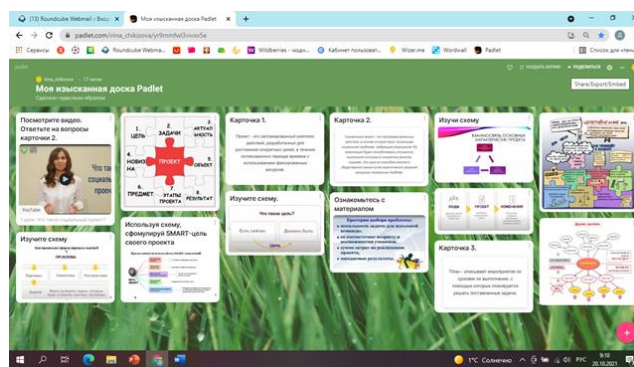
теоретическая часть (полезные знания) – информационный блок по разработанному разделу программы объединения. Включает в себя лаконично изложенную информацию по изучаемой предметной области, которая позволяет детям легко вспомнить пройденный материал. Учебный материал подается в виде: таблиц, схем с пояснениями, рисунков, ссылок на видеоролики, презентации, иных информационно-иллюстративных материалов, кратких правил, понятий,

практическая часть – практические задания, упражнения, опросники, тесты, способствующие усвоению пройденного материала,

- **ответы к заданиям практической части.**

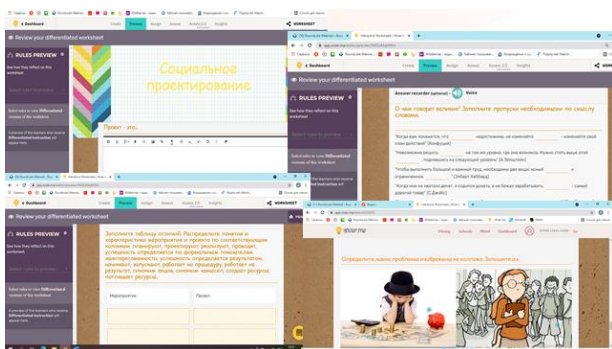
При разработке тетради-практикума «Основы социального проектирования» основной упор был сделан на ее интерактивность и многофункциональность, чтобы предложенные материалы можно было использовать как в самостоятельной работе учащихся (как своеобразное домашнее задание), так и применять на занятиях в совместной работе педагога и учащегося. Сегодняшние реалии диктуют нам необходимость перехода на дистанционные формы работы. Что и повлияло на возможность переноса материалов тетради-практикума в онлайн-формат.

Для размещения в онлайн пространстве теоретического материала использовался онлайн сервис **Padlet**, который позволяет создавать виртуальные доски и размещать на них материалы как для самостоятельного изучения, так и для совместной работы педагога и учащихся. На виртуальной доске есть возможность размещения ссылок на обучающие видео, документы, схемы, картинки, опросники «Проверь себя».



На виртуальной доске есть обучающие видео, документы, схемы, картинки, опросники «Проверь себя».

Одним из наиболее популярных сервисов среди веб-конструкторов является онлайн сервис для создания интерактивных рабочих листов **Wizer.me**. Этот сервис хорош тем, что совмещает в себе возможность





размещений материалов различных типов в одном интерактивном рабочем листе: теоретических (для самостоятельного изучения материалов учащимися) и практических (упражнений для закрепления изученного материала, проверки знаний).

При разработке заданий к практической части тетради-практикума использовались такие онлайн-сервисы, как всем уже знакомые **LearningApps**, **eTreniki**, а также сервис для разработки игр и упражнений - **WordWall.net**.

Сервис **WordWall.net** прост в использовании и позволяет создавать интерактивные упражнения и игры различных типов, различной направленности и с учетом возрастных особенностей учащихся. Сервис имеет достаточно широкий выбор шаблонов игр: «Сопоставление пар», «Анаграммы», «Диаграмма с этикетками», «Кроссворд», «Игровая викторина», «Мемори», «Лабиринта», «Правда или ложь» и многое другое.

Еще одним плюсом этого сервиса является то, что содержание созданного упражнения по одному шаблону, можно применить в другом типе упражнения, используя тот же материал.

Особое внимание следует уделить и российской платформе для создания интерактивного контента. Такой платформой является образовательный сервис **Learnis.ru**. Этот сервис интересен тем, что в нем можно создавать веб-квесты в жанре «выберишься из комнаты». Образовательный сервис достаточно прост в использовании, при этом имеет достаточно качественные интерфейс и графику.

Таким образом, участие в инновационной деятельности позволило обеспечить личностно-профессиональное развитие педагогов центра, расширить работу по активному внедрению современных форм и методов работы в объединениях по интересам, сделать их более привлекательными для учащихся. Опыт реализации инновационного проекта способствовал повышению мотивации педагогического коллектива к осуществлению инновационной деятельности.

Ссылки на упражнения тетради-практикума «Основы социального проектирования» с использованием сервиса WordWall.net

Сопоставление

<https://wordwall.net/resource/23447638>

Анаграммы

<https://wordwall.net/resource/23448905>

Тестирование

<https://wordwall.net/resource/23448638>

Игра «Беги к правильному ответу»

<https://wordwall.net/resource/23449254>

Ссылки на веб-квест с использованием сервиса Learnis.ru

<https://www.Learnis.ru/519353/>



Системность и инновационность в профессиональном развитии педагогического коллектива

*Пашикина Екатерина Михайловна,
заместитель директора
ГУО «Рогачевский районный центр
творчества детей и молодежи»*

Повышение качества дополнительного образования детей и молодежи зависит от того, эффективно ли организована методическая работа в учреждении.

Система методической работы – это логически выстроенная структура методической деятельности учреждения в интересах подготовки педагога к достижению целей и задач деятельности учреждения. Система методической работы, как известно, подразумевает множество элементов, находящихся в связях и отношениях друг с другом, образующих определенное целое, единство.

Методическая деятельность Центра – это целостная система мер, способствующая повышению качества и результативности образовательного процесса, обеспечению роста методической культуры, творческого потенциала и профессионального мастерства педагогических работников.



Методическая служба представлена методическим Советом и информационно-методическим отделом. Педагогические работники работают над единой методической темой «Повышение качества и результативности образовательного процесса через использование современных образовательных технологий».

Методическая служба взаимодействует с субъектами методических служб Гомельского государственного областного Дворца творчества детей и молодежи, Национального центра художественного творчества детей и молодежи.

В состав службы входят следующие специалисты: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий информационно-методическим отделом, 3 методиста. Оперативное руководство методической службой осуществляет методический Совет, в состав которого входят наиболее опытные педагогические работники.

Модель методической службы представлена внешней и внутренней средой деятельности.

К внешней среде относится:

1. Повышение профессионального мастерства педагогических работников через участие в областных, республиканских научно-



практических конференциях, семинарах, круглых столах, дистанционных семинарах, медианарах.

2. Центр творчества является опорной методической площадкой республиканского кластера «Региональная модель методического управления как ресурс развития профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов». В учреждении смоделировано реально действующее образовательное пространство, создающее условия для профессионального роста педагогов и обмена опытом с коллегами.

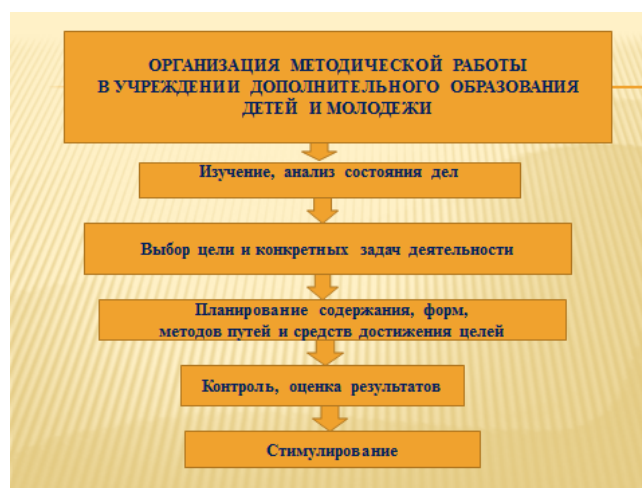
Внутренняя среда представлена видами деятельности:

- организация работы методического совета;
- повышение профессионального уровня и совершенствование педагогического мастерства педагогов через проведение заседаний методического объединения, Школы молодого педагога;
- консультирование;
- методическая и практическая помощь;
- конкурсы профессионального мастерства;
- изучение, обобщение и распространение передового опыта;
- координация повышения квалификации педагогических работников.

Организация методической работы в учреждении дополнительного образования детей и молодежи включает в себя целый ряд важнейших функций: изучение, анализ состояния дел, выбор цели и конкретных задач, планирование содержания форм и методов, путей и средств достижения целей, оказание конкретной помощи педагогам на основании результатов диагностики, контроль, оценка результатов работы, стимулирование работников.

Для организации и осуществления методической работы директор назначает ответственное лицо - заместителя директора, который:

✓ анализирует и планирует с методической службой содержание методической работы на текущий год. Например, исходя из анализа работы, в 2020/2021 учебном году вопрос о повышении результативности участия педагогов, учащихся в конкурсах был поставлен на внутренний контроль. Этот вопрос рассматривался на заседаниях педагогического совета, в решениях которых было принято: методической службе обеспечить качественное методическое и практическое сопровождение конкурсов различного уровня, обеспечить участие педагогов дополнительного образования в мастер-классах, обучающих семинарах. Повышение





квалификации педагогических работников было направлено на освоение новых методик, технологий. В итоге качественно повысился уровень работ, предоставляемых на конкурсы областного и республиканского уровней, а вместе с тем и результативность. В рейтинге среди 31 учреждения ДОДиМ Центр творчества занял 5 место;

✓ анализирует изменения в кадровом составе педагогического коллектива (*например, в этом учебном году было сокращено количество педагогов дополнительного образования, руководителей объединений по интересам физкультурно-спортивного профиля (совместителей), так как учащиеся этих кружков не принимали участие в конкурсах различных уровней и не давали результатов и увеличено количество объединений и соответственно педагогов дополнительного образования художественного, культурно-досугового и социально-педагогического профиля (основных работников)*); в прошлом учебном году был найден специалист, разработана современная программа кружка социально-экономического профиля и открыто объединение по интересам «Финансовая грамотность»;

✓ вносит предложения о сохранении или изменении состава методических формирований и назначении их руководителей (*на протяжении ряда лет состав методического совета остается постоянным, руководителями МО педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов являются методисты Иванова Л.В., Журавлева М.И.*);

✓ контролирует качество организации методической работы (*проверка исполнения дел и поручений как правило происходит на заседаниях при заместителе директора, педсоветах (например, заслушиваются информации «О состоянии и ведении документов, обязательных для ведения педагогам дополнительного образования», «Итоги проведения методических мероприятий в рамках Недели учреждений дополнительного образования детей и молодежи», «Использование информационно-коммуникационных технологий в дополнительном образовании детей и молодежи», выносятся соответствующие решения*);

✓ вносит предложения по стимулированию педагогических работников (*поощрение педагогов в соответствии с положением о материальном стимулировании*).

Результатами участия педагогических работников учреждения в опорной методической площадке стали:

Методисты:

Обновление программно-методического обеспечения;
Предоставление методических услуг и права персонального выбора педагогом методической услуги;
Эффективное методическое взаимодействие в распространении передового педагогического опыта;
Обмен опытом и распространение лучших инновационных практик.



Системность в организации методической работы прослеживается в следующих направлениях деятельности:

- организована деятельность методического совета, районных методических объединений педагогов дополнительного образования,
- педагогов-организаторов,
- аттестационной комиссии;



Педагоги дополнительного образования:

переход от «субъект-объектного» типа и характера взаимоотношений к «субъект-субъектному»;

изменение функций педагога: они стали консультантами и помощниками для учащихся, а не только пропагандистами знаний и носителями информации;

разработка программ с повышенным уровнем изучения образовательных областей и внедрение их в образовательный процесс;

разработка и реализация проектов;
повышение уровня методической, исследовательской, педагогической культуры педагогов.



- распространение лучшего опыта работы с помощью открытых мероприятий, мастер-классов, выставок работы педагогов, учащихся, участие в выставках научно-методической литературы и педагогического опыта;

- подводятся итоги определенных этапов работы и определяются новые перспективы;

- оказывается оперативная практическая помощь педагогическим

работникам;

-поощряются творческие работники, создается атмосфера сотрудничества и взаимопомощи.

Показателями результативности системности в организации методической работы являются:

1. Обновление программно-методического обеспечения. *(В учреждении осуществляется образовательный процесс по 3 программам с повышенным уровнем изучения образовательных областей (программа образцового ансамбля эстрадного танца «Чароўны свет» с повышенным уровнем изучения образовательной области «Хореография», программа образцовой вокальной студии «Детское время» с повышенным уровнем изучения образовательной области «Вокально-хоровое творчество», программа образцовой хореографической студии «Мілата» с повышенным уровнем изучения образовательной области «Хореография»). Педагог Натт Е.Х. разработала индивидуальные программы для работы с одарёнными учащимися).*

2. Повышение профессиональной компетентности педагогов. *(На протяжении ряда лет увеличивается количество педагогических работников, имеющих квалификационные категории. Один раз в три года (2015, 2018, 2021 г.г.) на базе Центра творчества проходит повышение квалификации педагогов дополнительного образования. В этом учебном году повышение квалификации пройдет с 1 по 5.11.2021 по теме «Инновационный подход к организации образовательного процесса в учреждении дополнительного образования детей и молодежи»).*

Учащиеся:

изменение позиции учащихся – у них появился мотив к самосовершенствованию;

повышение уровня знаний, умений и навыков учащихся;

повышение результативности участия в конкурсах областного и республиканского уровней.



3. Эффективное методическое взаимодействие. Трансляция опыта через сайт, печатные издания, взаимодействие с ресурсным методическим центром.



Обмен опытом работы происходит с коллегами из других учреждений дополнительного образования детей и молодежи, ресурсным научно-методическим центром управления качеством образования ГБПОУ «Воробьевы горы» г. Москвы. Материалы методического сопровождения, описания педагогического опыта размещаются на сайте Центра творчества, в «Настаўніцкай газеце», журнале «Народная асвета», периодическом издании Гомельского государственного областного Дворца творчества детей и молодежи «От идеи до результата», сборниках областных, республиканских и международных научно-практических конференций и форумов г. Минск, г. Курск.

4. Распространение лучших инновационных практик, педагогического опыта.

В 2020/2021 учебном году педагогические работники представили свои мастер – классы на открытых межрегиональных мастер-классах педагогов дополнительного образования «Святочна-абрадавая культура беларусаў: традыцыі і сучаснасць», на областном этапе республиканского педагогического фестиваля-конкурса «Мастер-класс: воплощение творческих идей», Международном хореографическом форуме «Теория и практика развития хореографического творчества в дополнительном образовании детей и молодежи», конкурсе профессионального мастерства «Проведение интерактивного семинара с использованием интернет-сервисов и мобильных приложений», результативно приняли участие XIX Республиканской выставке научно-методической литературы, педагогического опыта и творчества учащейся молодежи.

Подводя итог сказанному, можно констатировать, что системности в организации методической работы способствуют следующие факторы: методическая служба четко представляет, когда и каких результатов от них ожидают; предстоящая работа и ее конечный результат имеют у педагогических работников положительную мотивационную установку; морально-психологический климат в коллективе благоприятный для совместной работы.

Все звенья в организации эффективной методической работы взаимосвязаны, если выпадает одно из них, то нарушается вся цепочка системы.

Коморова Ирина Викторовна,
заместитель директора по УМР
ГУО «Уваровичский центр детского
творчества Буда-Кошелевского района»

Деятельность учреждения находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, от уровня его профессионального мастерства. Мастерство педагога формируется через постоянную, систематическую



профессиональную учебу на рабочем месте. Одним из действенных путей повышения профессионального мастерства педагога является организованная методическая работа.

Методическая работа в нашем центре сегодня направлена, в первую очередь, на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, на социальную защиту педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Важным при этом представляется сохранение и развитие положительного опыта учреждения, его традиций в деятельности методической службы. Участие педагогов в методической и инновационной деятельности способствует в конечном итоге формированию личной педагогической системы и индивидуального стиля педагогической деятельности.

По форме методическая работа в нашей практике представлена как:

1. коллективная;
2. групповая;
3. индивидуальная.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов, освоения ими наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся с учетом достижений современной педагогической науки и эффективной педагогической практики на базе центра создана опорная методическая площадка в рамках работы консультационного сетевого навигатора инновационного проекта «Внедрение модели республиканского методического кластера». Тема: «Региональная модель методического сопровождения деятельности педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов».

Основные направления методической работы:

1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов через систему методического обеспечения образовательного процесса, повышения квалификации и аттестации.

2. Обновление информационно-методического фонда учреждения.

3. Обеспечение продвижения методических материалов педагогов в учреждении, районе, области,



республики, а также в системе педагогических СМИ.

4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта



5. Создание условий для адаптации начинающих педагогов в системе дополнительного образования детей и молодежи, оказание им помощи в их профессиональном становлении, в вопросах совершенствования теоретических знаний и формирования педагогического мастерства.

Для достижения поставленных перед нами целей мы разработали модель работы с педагогическими кадрами района, а также модель методического сопровождения профессионального роста педагогов Уваровичского центра детского творчества.

Работа с кадрами ведется в двух направлениях: с педагогами нашего центра и педагогами учреждений образования района, но, в то же время, находится в тесной взаимосвязи. Педагоги своевременно проходят повышение квалификации, аттестацию, посещают образовательные семинары, в том числе семинары, предлагаемые областным Дворцом творчества, которые представляют особый интерес своей новизной и практико-ориентированностью. Материал, полученный на семинарах, анализируется и максимально применяется при организации образовательного процесса и в работе с учащимися, педагогами дополнительного образования и педагогами-организаторами района.



Для организации эффективной работы Школы молодого педагога в нашем учреждении:

- организовано обучение молодых педагогов и педагогов с малым опытом работы в системе дополнительного образования по программе «РОСТ: результат, опыт, самообразование, творчество» с использованием технологии модульного обучения;
- применяются активные формы и методы по повышению профессионального уровня и развитию творческого потенциала педагогов.

Проводится ряд методических мероприятий по нескольким тематическим направлениям:

- повышение качества образовательного процесса на основе использования современных педагогических технологий;
- проектная деятельность как средство активизации познавательного, исследовательского интереса учащихся;





- интерактивные методики в работе педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов.

Ведется целенаправленная деятельность по обновлению программно-методического обеспечения образовательного процесса центра, редактируются имеющиеся и разрабатываются новые программы для работы объединений по интересам. Кабаевой Людмилой Александровной, руководителем образцового ансамбля танца «Мілавіца», разработана программа объединения по интересам с повышенным уровнем изучения образовательной области «Хореография», которая в феврале 2020 года была утверждена Министерством образования Республики Беларусь.

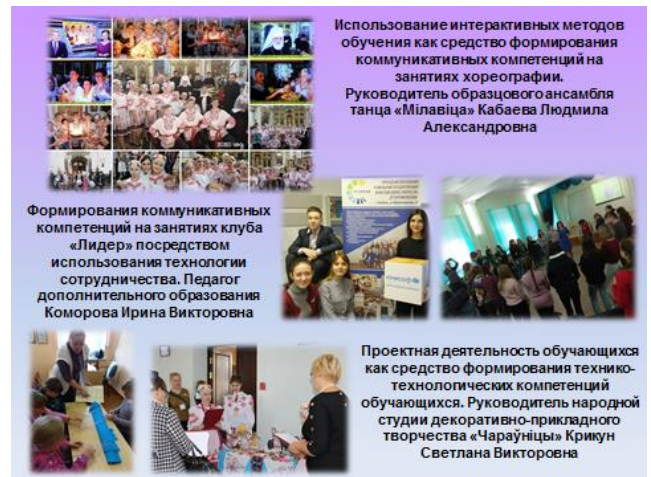
Профессионализм педагогических кадров доказывается и тем, что педагоги центра являются лекторами по своему направлению на курсах повышения квалификации в Гомельском областном институте развития образования.

Успешно завершен инновационный проект «Внедрение модели формирования метапредметных компетенций у обучающихся на второй ступени общего среднего образования и в условиях учреждения дополнительного образования детей и молодежи (2018-2021)», в котором было задействовано 3 педагога по направлениям «хореографическое творчество», «декоративно-прикладное творчество», «социально-педагогическая поддержка становления и развития личности».

В центре наработан определенный опыт по созданию особой развивающей среды педагогического коллектива, обеспечивающей условия для совершенствования педагогического мастерства, реализации творческого потенциала каждого педагога. На протяжении последних 5 лет большинство методических мероприятий проводятся в интерактивной форме.

В нашем учреждении используются широкий спектр интерактивных форм работы с педагогическим коллективом: семинар-практикум, педагогическая гостиная, школа молодого педагога, деловая игра, мастер-класс, творческая лаборатория, мозговой штурм, методический мост, педагогическая мастерская, Plickers-тест (проверка знаний или голосование с помощью онлайн-сервиса Plickers).

Однако, в связи с эпидемиологической ситуацией, актуальным стали мероприятия, проводимые в онлайн режиме. Стало необходимо искать другие способы организации работы с педагогами. Помощниками стали онлайн сервисы и приложения, такие как сервисы Google Формы и Survio (в





основном для создания опросников); созданы канал в Telegram и YouTube-канал (Милавица), рассылка по электронной почте участникам МО ссылок и QR-кодов на материалы из опыта работы коллег, размещенных на Google Диске, созданы сообщества в мессенджере Viber, семинары заменили выбинары, организованные в вебинарной комнате на базе платформы ZOOM, в открытом режиме работает виртуальная методическая выставка «Методика. Практика. Опыт».

Одной из современных форм работы с педагогами является онлайн-сервис Plickers, который позволяет реализовать быструю обратную связь от аудитории, провести опрос или мобильное голосование, результаты которого можно сразу увидеть на мультимедийном экране.

Применяется сервис на этапе формирования картины уже имеющихся знаний педагогов по теме, закрепления полученного материала, при опросе,



этапе рефлексии. Эффективным является применение сервиса при актуализации знаний педагогов по теме профили и структура образовательной программы, виды методической продукции, этапы и оформление проектов и других.

Методика применения онлайн-сервиса Plickers такова: на столах у педагогов находятся таблички с изображениями QR кодов, которые имеют четыре

стороны А, В, С, Д. Для ответа необходимо повернуть табличку так, чтобы буква ответа находилась сверху.

После ответа мобильный телефон модератора считывает QR коды с карточек участников и на экране можно видеть результаты голосования либо ответов, по итогам которого можно выстроить рейтинг, быстро провести опрос по изучаемой теме.

Подводя итог, хочется отметить, что учащиеся и педагоги центра творчества достигают высоких результатов в районных, областных, республиканских и международных конкурсах и фестивалях. О чем свидетельствует факт лидерства Уваровичского центра – в пятерке лучших по рейтингу среди многопрофильных учреждений дополнительного образования Гомельской области.



Информационно-коммуникационные технологии в управленческой деятельности заместителя директора. Методический кейс

*Шестовец Галина Степановна,
заместитель директора
ГУО «Мозырский центр творчества
детей и молодежи»*

Работа с информацией играет важнейшую роль в управленческой деятельности любого учреждения образования, не исключение и учреждение дополнительного образования детей и молодежи.

Деятельность учреждения дополнительного образования непосредственно зависит от того, в какой степени заместитель директора владеет информацией, как быстро он может обработать информацию и довести ее до сведения участников образовательного процесса. Использование информационно-коммуникационных технологий в управлении образованием позволяет на порядок поднять качество и культуру управленческой деятельности, создает резервы для работы в режиме развития. Также применение информационно-коммуникационных технологий приводит к достижению качественно новых образовательных результатов, ускоряет процесс управленческой деятельности и, в целом, повышает ее эффективность.

Деятельность заместителя директора в учреждении дополнительного образования требует от него решения поставленных временем задач, постоянного анализа текущего состояния дел. Следовательно, вся управленческая деятельность связана с информацией и информационными процессами. Кроме того, применение информационно-коммуникационных технологий в управлении образованием снижает затраты времени на осуществление функций анализа и контроля, сбор и обработку информации, повышает оперативность и качество принимаемых управленческих решений, позволяет заместителю директора использовать безбумажные технологии. А также способствуют росту профессионального мастерства

План на месяц (на Google диске «МЦТДиМ»)

Наименование мероприятия	Дата, время проведения	Место проведения	Ответственный
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	01.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	02.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	03.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	04.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	05.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	06.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	07.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	08.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	09.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	10.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	11.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	12.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	13.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	14.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	15.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	16.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	17.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	18.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	19.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	20.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	21.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	22.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	23.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	24.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	25.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	26.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	27.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	28.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	29.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.
Мероприятие по случаю 100-летия Республики Беларусь	30.11.2021	МЦТДиМ	Шестовец Г.С.

Оперативный контроль посещаемости по дням и неделям (на Google диске «МЦТДиМ»)

Дата	Посещаемость	Дата	Посещаемость	Дата	Посещаемость	Дата	Посещаемость	Дата	Посещаемость
01.11.2021	10	08.11.2021	12	15.11.2021	15	22.11.2021	18	29.11.2021	20
02.11.2021	11	09.11.2021	13	16.11.2021	16	23.11.2021	19	30.11.2021	21
03.11.2021	12	10.11.2021	14	17.11.2021	17	24.11.2021	20		
04.11.2021	13	11.11.2021	15	18.11.2021	18	25.11.2021	21		
05.11.2021	14	12.11.2021	16	19.11.2021	19	26.11.2021	22		
06.11.2021	15	13.11.2021	17	20.11.2021	20	27.11.2021	23		
07.11.2021	16	14.11.2021	18	21.11.2021	21	28.11.2021	24		
08.11.2021	17	15.11.2021	19	22.11.2021	22	29.11.2021	25		
09.11.2021	18	16.11.2021	20	23.11.2021	23	30.11.2021	26		
10.11.2021	19	17.11.2021	21	24.11.2021	24				
11.11.2021	20	18.11.2021	22	25.11.2021	25				
12.11.2021	21	19.11.2021	23	26.11.2021	26				
13.11.2021	22	20.11.2021	24	27.11.2021	27				
14.11.2021	23	21.11.2021	25	28.11.2021	28				
15.11.2021	24	22.11.2021	26	29.11.2021	29				
16.11.2021	25	23.11.2021	27	30.11.2021	30				
17.11.2021	26	24.11.2021	28						
18.11.2021	27	25.11.2021	29						
19.11.2021	28	26.11.2021	30						
20.11.2021	29	27.11.2021	31						
21.11.2021	30	28.11.2021							
22.11.2021	31	29.11.2021							
23.11.2021		30.11.2021							
24.11.2021									
25.11.2021									
26.11.2021									
27.11.2021									
28.11.2021									
29.11.2021									
30.11.2021									

решений, позволяет заместителю директора использовать безбумажные технологии. А также способствуют росту профессионального мастерства



заместителя, повышению эффективности обработки и представления необходимого материала.

Например, заместитель директора учреждения дополнительного образования с помощью информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) может контролировать образовательный процесс и исполнение требований приказов (контроль которых возложен на него); вести базу данных по учащимся и персоналу учреждения дополнительного образования, составлять всевозможные отчеты, подготавливать проекты приказов; завуч – планировать образовательный процесс (учебный план, сетка часов), распределять нагрузки на педагогов дополнительного образования, проводить тарификацию, формировать списки групп объединений по интересам. А также создавать с помощью «мастера диаграмм» данные для анализа состояния образовательного процесса и аттестации педагогов; подводить итоги результативности участия в конкурсной деятельности, использовать ИКТ для проведения педагогических советов с помощью платформы Zoom, сайта учреждения дополнительного образования с применением презентаций; тестировать педагогов дополнительного образования, проводить мероприятия с педагогическим коллективом, учащимися и их законными представителями, и много другое.

Эффективность управленческой деятельности напрямую зависит от четкого понимания возможностей информационных технологий заместителем директора по сбору, накоплению, регистрации, передаче, обработке, хранению, представлению информации и ее анализа при подготовке и принятия решений. Текстовые процессоры, электронные таблицы, программы презентационной графики, Web-редакторы, почтовые клиенты помогают заместителю директора в деятельности управления образовательным процессом. Каждая программа отвечает за свой конкретный участок работы. Одни помогают создавать текст или графику, другие – наводить порядок на жестком диске, третьи – работать в сети Интернет.

Для осуществления полноценного и грамотного руководства учреждением дополнительного образования разработано множество программных средств. Для заместителя директора по учебно-воспитательной работе – программы для составления расписания; планирования; подготовки отчетности; утверждения документации; ведения базы данных учащихся; распределения учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, аттестации педагогических работников; контроля процесса обучения.

Использование кейс-метода





Ключевым условием эффективного использования ИКТ в управлении учреждением дополнительного образования является:

- объединение всех компьютеров учреждения дополнительного образования в локальную сеть и подключение к Интернету (у всех доступ к Google Диску Мозырского центра);
- систематизация нормативно-правовой базы управления учреждением дополнительного образования (на Google Диске учреждения);
- перевод нормативно-правовой базы на электронные носители (на Google Диске центра творчества);
- обеспечение открытости и информационной прозрачности нормативно-правовой сферы управления учреждения образования через сайт;
- электронный документооборот (на Google Диске центра);
- создание и постоянное обновление баз данных всех участников образовательного процесса в учебном заведении (программы офисного пакета Microsoft: Word, Excel с последующей публикацией для общего доступа на Google Диске учреждения);



- система мониторинга качества образовательного процесса (программа офисного пакета Microsoft: Excel с последующей публикацией для общего доступа на Google Диске центра творчества);

- повышение квалификации и самообразование педагогического коллектива (*информационно-методическим комплекс кейс «Грани мастерства» содержит нормативные, правовые, методические, психолого-педагогические и информационно-аналитические материалы, позволяющие обеспечить сопровождение образовательного процесса с одаренными учащимися, повышение профессионального мастерства педагогических кадров в вопросе работы с одаренными учащимися. Методический кейс оснащен простой и удобной системой навигации, которая позволяет в онлайн и офлайн режимах знакомиться со всеми представленными материалами. При необходимости кейс может быть скорректирован*)

- выпуск печатных методических изданий.

Большинство таких учреждений образования как наше, испытывают серьезные трудности в организации управления различными направлениями в организации образовательного процесса. Это вызвано дефицитом времени, перегрузкой педагогов, методистов, заместителя директора, частое изменение нормативно-правовой базы в сфере образования, отсутствие централизованного обеспечения информацией, расширение профилей и



направлений обучения, необходимость ведения планово-финансовой деятельности, сложность привлечения в учреждения дополнительного образования специалистов высокой квалификации. Использование информационно-коммуникационных технологий способствует улучшению деятельности заместителя директора, поддержке управленческих и методических векторов направленности, расширению рамок процесса обучения. Это не случайно, поскольку процедура управления образовательным процессом (планирования, организации, учета выполнения работы, анализа качества и эффективности образовательного процесса) отличается высокой степенью трудоемкости, повторяемостью однотипных действий, большим объемом информации, высокой степенью риска в допущении ошибок.

Кроме этого, к информатизации дополнительного образования в полной мере можно отнести еще и методы использования средств ИКТ в очном и дистанционном обучении, особенности проведения виртуальных педагогических советов, методических мастерских, как формы работы методических объединений.

Информационные технологии и компьютерные коммуникации представляют большую важность для решения задач, стоящих перед современным учреждением дополнительного образования, то есть информатизация выступает как фактор модернизации всей системы дополнительного образования.



Мониторинг качества дополнительного образования: управленческий аспект

*Бокунь Надежда Ивановна,
заведующий информационно-методическим отделом
УО «Гомельский государственный областной
Дворец творчества детей и молодежи»*

Сегодня моя миссия напомнить два очень важных аспекта в деятельности заместителя директора (процесс – **мониторинг**, результат – **качество образования**).

Основополагающим является определение, данное в Кодексе Республики Беларусь об образовании: **«Качество образования – соответствие образования требованиям образовательного стандарта, учебно-программной документации соответствующей образовательной программы».**

В учреждениях дополнительного образования детей и молодежи разработаны три основных показателя качества образования:

- ✓ «Качество условий»;
- ✓ «Качество образовательного процесса»;
- ✓ «Качество результатов».

Годом ранее был организован семинар по управленческой деятельности, где подробно было рассмотрено три составляющих качества образования. Сегодня нам стоит обратиться к аналитической составляющей данного вопроса – мониторинг.

Каким образом можно осуществить мониторинг качества образования?

Особенностью деятельности учреждений дополнительного образования детей и молодежи является многовекторность задач, решение которых может осуществляться в проектно-аналитическом, методическом и организационно-педагогическом направлениях.

Мониторинг является одной из эффективных технологий управленческой деятельности, позволяющей успешно решать проблему повышения качества образования в учреждении дополнительного образования.

Мониторинговые исследования дают возможность проанализировать дальнейшее развитие образовательной деятельности учреждения, обеспечивает информационную основу, необходимую для обоснованного принятия управленческих решений.





С чем мы сталкиваемся при обработке данных, заложенных в модели мониторинга?

При обработке данных первого блока мониторинга – качество условий, имеет место не соблюдение логического построения: проблема, задача, реализация (заслушивание на педсовете, совещании при руководителе и др.), результат (принятие решений и их выполнение), а также, выявленная проблема не соответствует поставленным задачам. Основная функция наших учреждений – организация образовательного процесса, а не организация массовых мероприятий совместно с учреждениями общего среднего образования.

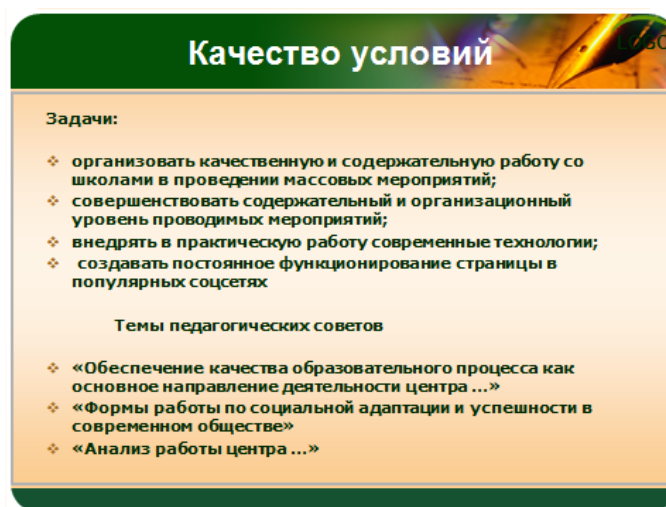
При обработке качественного состава педагогических кадров имеет место невнимательность заполнения таблиц: общее количество не совпадает с количеством педагогов, имеющих определенное образование. Не отражается информация (либо незнание, не выполнение требований) о том, что

административные единицы – категория не категорируемая! Встречается информация, где ответственный за ее предоставление не знает различия между внутренним и внешним совместительством! А ведь всю информацию подписывает руководитель учреждения образования!

При обработке данных по критериям качества образовательного процесса особое внимание следует уделить статистическим данным: не всегда имеем правильный подсчет общего количества учащихся в ОПИ, по профилям.

Качество результатов – это:

- сохранность контингента учащихся, в том числе по годам обучения (*приказ о переводе, % от общего количества*);
- степень освоения программы (*на основе отчета педагога*);
- результативность участия в конкурсах (*достижения учащихся (рейтинг)*);
- количество учащихся успешно прошедших итоговую аттестацию и получивших свидетельство о дополнительном образовании; (*нормативный документ – Правила аттестации учащихся при освоении содержания образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи*)
- результаты поступления в ВУЗы, ССУЗы по профилю;
- наличие психологического комфорта в объединении;
- личностный рост ребенка;





- личная удовлетворенность педагога (*через работу МО*);
- применение инновационных образовательных технологий;
- наличие (создание) ОМК (*сегодня говорим об обязательном условии: это показатель работы педагога*);
- участие в конкурсах профессионального мастерства, методических выставках;
- участие в методической работе как инициатор (трансляция собственного опыта в СМИ, руководитель МО, выступление на педсовете, авторский семинар, мастер-класс);
- работа с «одаренными детьми» (*особенности организации процесса*);
- отсутствие конфликтов с учащимися, родителями, коллегами;
- результативность сотрудничества с родителями (средства, экскурсии, совместная деятельность).

Проанализировав эффективность модели качества дополнительного образования можно сделать выводы.

- создание единого информационного пространства о функционировании и развитии многопрофильных учреждений дополнительного образования, отслеживание динамики их развития;
- регулярное отслеживание тенденций в развитии системы дополнительного образования как для одного учреждения, так и в целом по области;
- определены проблемы управления качеством образования и пути их решения;
- реализация управленческих функций контроля, анализа, прогнозирования на основе мониторинга раскрывает возможности для моделирования образовательного процесса, его методического сопровождения с учетом конкретных условий, ситуации, региональных особенностей;
- использованы возможности компьютерных технологий для сбора, анализа и представления результатов мониторинга.

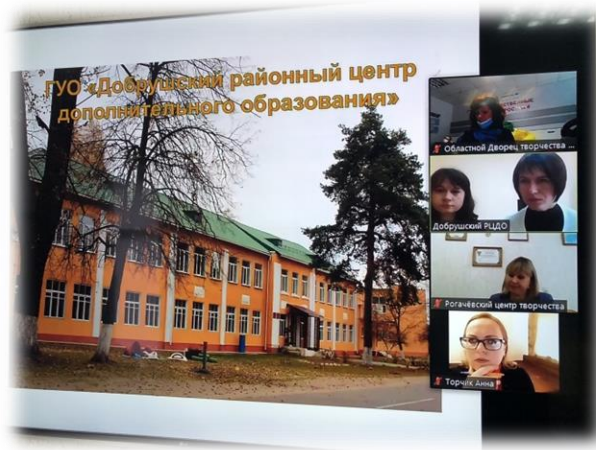
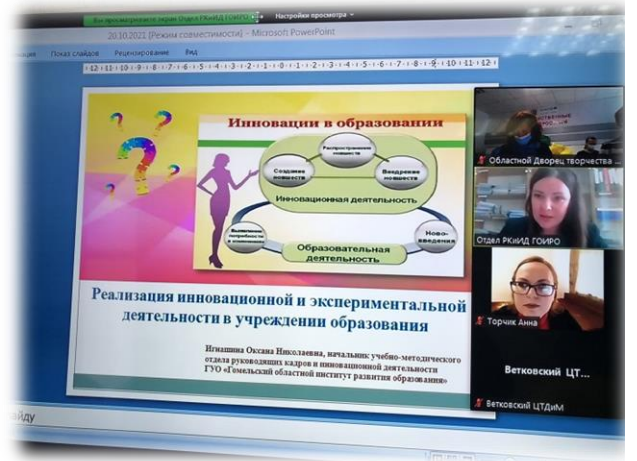
Результаты мониторинговых исследований ложатся в основу докладов на советах директоров, мероприятиях главного управления образования.

Мониторинговые исследования дают возможность прогнозировать дальнейшее развитие образовательной деятельности учреждения, обеспечивают информационную основу, необходимую для обоснованного принятия управленческих решений.



Управленческая деятельность: совершенствуя – повышаем качество образования

октябрь, 2021 г.





Управленческая деятельность: совершенствуя – повышаем качество образования

октябрь, 2021 г.

