Методическая работа как условие формирования профессиональных компетенций методиста учреждений дополнительного образования детей и молодежи

1. Глава (теоретический аспект). Формирование профессиональных компетенций методиста учреждений ДОДиМ.
	1. Профессиональные компетенции методиста: понятие, содержание, формы и методы и т.д.
	2. Особенности профессиональных компетенций методиста УДОДиМ.
2. Глава. Система методической работы по формированию профессиональных компетенций методиста УДОДиМ.
	1. Особенности методической работы в УДОДиМ.
	2. Модель системы формирования профессиональных компетенций методиста УДОДиМ.

**Введение**

Современная система образования, переходя от классических форм обучения к инновационным моделям, нуждается в непрерывной адаптации педагогического состава, которая возможна лишь при соответствующем росте его профессиональной квалификации. Немаловажную роль в этом непрерывном процессе занимает повышение навыков и умений методиста, как связующего звена между педагогами и административной структурой. В чем же заключается компетентность современного методиста, и с какими проблемами он сталкивается на пути своего профессионального развития? Какие аспекты помогают определить необходимость повышения квалификации и в каких именно областях задач? Эти и другие важные вопросы отражают степень влияния компетентности методического кабинета на эффективность образования.

Личность методиста, его профессиональная компетентность сегодня, как никогда, являются чрезвычайно важными условиями обеспечения эффективности процесса обучения и воспитания. Необходимость постоянного профессионального роста работников методических кабинетов обусловлена непрерывным развитием сферы образования. Внедрение современных форм, переработка содержания, технологий и методов обучения требует от компетентного методиста инновационного подхода, использования дополнительных потенциалов, гибкости в принятии решений и оперативности в поиске актуальной информации. Грамотно продуманный, дифференцированный и последовательный подход к непрерывному повышению профессиональной компетентности методиста является залогом не только эффективной методической работы, но и неотъемлемой основой обеспечения целей, содержания и направленности современного образования.

Таким образом, современное состояние системы дополнительного образования предъявляет новые требования к учреждению дополнительного образования и профессиональной деятельности методиста учреждения дополнительного образования. Возникает необходимость в научном обосновании сущности профессиональных компетенций методиста учреждения дополнительного образования, позволяющих сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационной готовностью и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных проблем развития учащихся в условиях учреждения дополнительного образования. В этой связи особую **актуальность** приобретает целевая разработка содержания и методов процесса формирования педагогической компетентности методистов, осуществляемого непосредственно в условиях учреждения дополнительного образования, что позволяет учесть конкретную специфику возникающих педагогических проблем.

**Цель:** разработать модель профессиональных компетенций методиста учреждений дополнительного образования детей и молодежи.

**Объект:** профессиональные компетенции методиста учреждений ДОДиМ.

**Предмет:** организация методической работы по формированию профессиональных компетенций методиста учреждений ДОДиМ.

Анализ литературы и диссертационных исследований показал, что в педагогике рассмотрены вопросы истории, теории и практики становления дополнительного образования детей (И.А. Верба, О.Е. Лебедев, Т.И. Су-щенко, А.С. Шипилова, и др.); особенности деятельности педагогического коллектива внешкольного учреждения (Б.Б. Гусев, СИ. Панченко и др.); методический и управленческий аспекты (Л.К. Балясная, В.А. Березина, А.К. Бруднов, А.И. Щетинская); социализация, творческое развитие и профессиональное самоопределение личности в условиях учреждений дополнительного образования детей (И.И. Курышев, В.Ю. Лешер, В.В. Ма-кашин, СВ. Сальцева, Д.В. Смирнов, В.Я. Шкляев); социально-педагогические функции дополнительного образования (Л.Н. Буйлова); инновационные подходы и исследовательская деятельность как факторы развития профессионализма педагогов дополнительного образования (З.Г. Облицова, В.В. Обраухова); организация и деятельность методической службы в учреждении дополнительного образования (Н.В. Бакшаева, В.В. Засова, О.З. Кузнецова, Г.Н. Попова, Н.В. Софронова).

Вместе с тем проблема профессиональной компетентности методиста УДОДиМ остается актуальной и требует специально организованного исследования теории и методики ее развития.

Для реализации поставленной цели исследования намечены следующие **задачи:**

1. уточнить сущность и содержание профессиональной компетентности методиста УДОДиМ;
2. охарактеризовать модель системы формирования профессиональных компетенций методиста УДОДиМ.

Практическая значимость исследования заключается в том, что описанная модель системы по формированию профессиональных компетенций методиста может быть использована в деятельности методических служб УДОДиМ.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, теоретических выводов по каждой главе, заключения, списка использованных источников и приложений.

**1. Глава (теоретический аспект). Формирование профессиональных компетенций методиста учреждений ДОДиМ**

* 1. **Профессиональные компетенции методиста: понятие, содержание, формы и методы и т.д.**

Под компетентностью подразумевается – обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетенции являются структурными компонентами компетентности.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

Профессиональные компетенции специалистов можно разделить по Б.М.К. Хагерти и Дж.С. Старку на шесть основных видов:

• концептуальная компетенция – понимание сути знаний, являющихся основой профессии;

• техническая компетенция – способность применения фундаментальных навыков для решения профессиональных задач;

• интегративная компетенция – умение интегрировать теоретические знания в практику, тем самым выбирая необходимые навыки для решения определенной задачи;

• контекстуальная компетенция – понимание социальной, экономической и культурной обстановки в области профессии;

• адаптивная компетентность – способность предвидения и адаптации к изменениям в обществе и технологиях, касающихся профессии;

• межличностная коммуникативная компетенция – способность эффективного использования письменных и устных средств коммуникации.

Таким образом, современный методист должен быть не только специалистом с определенным опытом, знаниями, умениями, но и понимать закономерности в социальных и культурных сферах своей профессии, уметь их анализировать и структурировать, предугадывать дальнейшее их развитие и, благодаря эффективной коммуникации и научной интуиции, принимать альтернативные решения профессиональных задач, направленных на повышение качества образования.

Профессиональная компетенция методиста состоит не только из профессиональных знаний и умений, но и позиций, убеждений, установок и стремлений реализоваться в профессии. К сожалению, в современной системе профессионального образования методисты, как категория педагогических кадров не подготавливаются. Чаще всего сотрудниками методических служб становятся вчерашние учителя и работники дошкольных учреждений. В нашем учреждении методическая служба представлена работниками, которые окончили учреждения культуры. И это конечно имеет свои минусы в работе. Но даже высококвалифицированные педагоги не всегда обладают необходимой компетентностью, присущей методисту-профессионалу, так как должностные инструкции этих категорий работников не тождественны. По этой причине работники методического кабинета вынуждены опираться на свои опыт, знания, умения и самостоятельно, используя различные методы, такие, как самоконтроль компетентности, рефлексивная самооценка, моделирование личного профессионального портрета, самоорганизация и т. д., совершенствовать свое методическое мастерство.

Грамотно выстроенный процесс профессионального саморазвития и самореализации определяет успешность и эффективность достигнутого результата, а это – один из наиболее важных показателей профессионального уровня. Потребность достижения высоких результатов, анализ темпа достижения поставленной цели, поиск способствующих факторов и оценка препятствующих причин, формируют профессиональную компетентность личности методиста, которая может определяться по Василевской Е.В. в решении проблем следующего характера: технологического, педагогического, исследовательского, экспертного и управленческого [4].

Решение проблем технологического характера является основной и характерной задачей, решаемой исключительно методистом. При этом методист-технолог собирает, анализирует и структурирует профессиональные знания и опыт отдельного педагога, чтобы сделать их полезными и доступными не только для непосредственных коллег, но и всего педагогического социума.

Неспособность решения проблем технологического характера показывает недостаточную профессиональную подготовку методиста, что, в свою очередь, негативно сказывается на эффективности образовательного процесса в целом. Освоение им этих знаний и умений должно стать первостепенной задачей на пути профессионального роста.

Второй сферой деятельности, определяющей компетентность методиста, можно назвать педагогическую. В этом случае специалист должен грамотно уметь мотивировать и подталкивать педагогов к саморазвитию для поднятия педагогического мастерства коллектива на более высокий профессиональный уровень.

Следующей областью компетентности методиста является исследовательская деятельность, которая обусловлена необходимостью решения проблем педагогов, связанных с внедрением инновационных форм образования, необходимостью моделирования личного профессионального портрета и анализа проблем их профессиональны достижений. Для этого компетентный методист должен принимать активное участие в поисках передовых идей развития образовательного процесса, анализе современных тенденций в методиках обучения, а также оценке и использовании прогрессивных методов определения профессионального уровня педагогов. Профессиональные качества высококвалифицированного методиста проявляются также в способности проводить экспертную оценку, т. е. в решении им экспертных задач. Установление критериев оценки работы педагогов, разработка мероприятий по проведению аттестации, мониторинговых исследований и т. д. являются важными умениями методиста-профессионала.

Немаловажную роль в определении компетентности методиста играет и его управленческая деятельность, которая направлена на обеспечение качества образования путем повышения профессиональной компетентности участников учебно-воспитательного процесса. В отличие от управленцев, в функции методиста не входит организация всей совокупности процессов образования, но при этом он должен уметь на соответствующем уровне контролировать согласованность работы педагогов с общей стратегией образовательного курса учреждения и района.

Непрерывное обновление и накопление знаний и опыта являются фундаментальными предпосылками для возрастания квалификации и компетентности. Очевидно, что профессиональная компетентность зависит не от одного опыта, но и от совокупности множества факторов, среди которых личностные способности, мотивация к работе и ее содержанию, рабочая атмосфера в коллективе, социальное положение, а также материальный достаток.

Повышение квалификации и профессионализма методистов, т. е. их компетентности, становятся необходимостью, определить которую на уровне методического кабинета могут помочь следующие способы: анализ базового уровня подготовки специалистов; исследование итогов аттестации на основании заключений аттестационной комиссии; выявление проблем, связанных с недостаточной компетентностью в процессе трудовой деятельности; комплексный анализ планов развития образовательных учреждений, при оценке которых можно выявить необходимость повышения профессиональных компетенций отдельных методистов. Непрерывное изучение изменений законодательной базы и стандартов тоже является важным инструментом мониторинга за уровнем квалификации работников методической службы.

Форма повышения квалификации определяется также исходным уровнем образования, стажем работы и занимаемой должностью. Повышение квалификации необходимо организовывать исходя из перспективных планов курсовой переподготовки и аттестации. Руководители методических кабинетов составляют индивидуальные планы развития для своих подчиненных, на основе которых разрабатываются сводные планы повышения профессиональной компетентности всех сотрудников. В планах указываются конкретные формы повышения квалификации для отдельных сотрудников, сроки, в течение которых пройдет обучение, дефинируются теоретические и практические цели запланированных мероприятий. Ответственность за составление сводных планов, проверка соблюдения установленных сроков, а также контроль, учет и анализ достигнутых результатов возлагается на сотрудника, отвечающего за повышение компетентности кадрового состава.

Эффективными видами повышения профессиональной компетенции являются как стабильные традиционные формы научно-методической работы (научно-практические конференции, круглые столы, семинары, групповые тренинги, заседания методических объединений, мастер-классы, индивидуальные консультации, серии лекционно-семинарских курсов, индивидуальная практик на базе передовых учреждений), так и инновационные (творческие лаборатории, коллективы авторских мастерских, веб-коллегиумы и т. п.).

Преобладающей сегодня является тенденция постепенного перехода от классической модели повышения квалификации к инновационной, то есть компетентностной. Тут стоит упомянуть немаловажную роль очно-дистанционных интернет-курсов, которые создаются с целью реализации открытого образования и расширения альтернативных форм для его получения, как, например, при УО «Могилевский государственный областной институт развития образования». Преимущество такой формы обучения на сегодняшний день заключается не только в том, что обучение проводится без отрыва от производства и с использованием информационно-коммуникативных технологий для обеспечения условий беспрерывного качественного образования, но и в возможности привлечения специалистов и ресурсов широкого круга образовательных учреждений. Этот вид повышения квалификации уже подтвердил свою перспективность и эффективность.

Подводя итоги нужно подчеркнуть, что динамичные изменения в социальных и культурных сферах жизни требуют высококвалифицированного уровня подготовки современных методистов. Их непрерывное обучение и повышение компетентности являются непременным условием усовершенствования и развития самой образовательной системы. Развитие профессиональной компетентности методистов напрямую связано с изменением технологий, форм и методов работы с педагогами и общеобразовательными учреждениями, что сопровождается разработкой инновационных программ и проектов.

* 1. **Особенности профессиональных компетенций методиста УДОДиМ**

В последние годы педагоги все более остро стали ощущать потребность в помощи по технике проведения эксперимента, разработке авторских программ, экспертизе собственных методических разработок и т.д. Словом, стал формироваться реальный спрос на методиста нового качества, выполняющего новые функции. Как правило, из-за недостатка кадров и их непрофессионализма методист – «и швец и жнец», т. е. делает все: он и информатор, и аналитик, и разработчик, и организатор в одном лице.

В зависимости от функций деятельности методической службы – информационной, аналитической, планово-прогностической, проектировочной, обучающей, организационно-координационной – следует разделять методистов по направлениям деятельности. С этой точки зрения у методиста появляются новые специальности: методист-информатор, методист-аналитик, методист-прогнозист, методист-проектировщик, методист-организатор, методист-координатор и т.д.

Методист УДОДиМ сегодня – это не администратор, не представитель власти в учреждении, а прежде всего специалист, помогающий педагогу найти свое предназначение.

Методическая деятельность – это взаимодействие методиста с субъектами обеспечиваемой деятельности. Она должна быть востребована и направлена на тех людей, которые считают необходимым взаимодействовать с методической службой учреждения.

Исходя из сущностных представлений о методической деятельности, можно сформулировать **ведущие задачи методиста**:

- удовлетворение актуальных потребностей профессиональных педагогов;

- формирование новых профессиональных потребностей педагогов, которые будут востребованы практикой в ближайшем будущем;

- обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск;

- создание модели взаимодействия, помогающей педагогу включиться в сотрудничество.

Профессионально значимые качества методиста:

**1. Качества, позволяющие проводить аналитическую, диагностическую, прогностическую работу – «открытый интеллект»:**

**-** способность решать задачи, требующие открытия каких-то закономерностей, свойств, отношений;

**-** умение создавать, созидать новое;

- способность переходить из своей узкой сферы в смежные или даже отдаленные и решать в них, так сказать, чужие проблемы или вносить предложения, помогающие решению;

- способность противостоять сложившимся традициям и взглядам, мешающим получению принципиально нового знания, и своим собственным устаревшим методам и приемам работы;

- умение видеть перспективы изучаемого объекта, на основе ограниченной информации предсказывать его будущее состояние;

- способность схватывать объект как одно целое;

- способность диалектически (с сохранением всего положительного) отрицать старые системы знания;

- способность принимать и преломлять любые идеи, независимо от их источника;

- способность к обобщению материала, позволяющая подниматься от эмпирической конкретности к выводам об общих свойствах изучаемых явлений.

**2. Социальная компетентность:**

- принятие других такими, какие они есть;

- терпимое отношение к ошибкам;

- интерес к широкому кругу проблем, к непосредственному окружению;

- пунктуальность;

- стремление к сотрудничеству;

- искренность с собой и другими; социальная совесть.

**3. Способность к практическому решению проблем**:

- отслеживание всех аспектов проблемы;

- идентификация связей между идеями;

- аккуратность в интерпретации информации;

- использование оригинальных источников базовой информации;

- принятие точных решений;

- усиленная генерация идей;

- оптимальные пути постановки программы;

- внимание ко всем сторонам аргументации.

**4. Вербальные способности:**

- конструктивное, аналитическое и творческое мышление;

- хорошая память на текстовую, зрительную и звуковую информацию;

- речь ясная и аргументированная;

- умение поддерживать беседу;

- учитывание особенностей области познания;

- высокая грамотность;

- достаточный словарный запас;

- широкий круг чтения;

- высокая работоспособность.

**5. Методические умения:**

- диагностирование;

- целеполагание;

- проектирование и разработка программ профессионального роста, изучения и обобщения опыта педагога;

- сбор и хранение информации;

- разработка методических рекомендаций;

- владение техникой экспертизы.

Методист решает вопросы непрерывного образования педагога посредством выявления его творческих возможностей. Он не должен давать вчерашние советы, а призван стать ориентиром в развитии педагога, уметь сотрудничать и вести диалог, раскрывая насущные задачи и объясняя свои действия.

В своей работе методист должен опираться на:

- принципы систематизации методических и информационных материалов;

- принципы дидактики;

- принципы и порядок разработки различных программ, а также методической документации;

- принципы организации педсоветов методических объединений, научно-практических конференций, семинаров и т.д.

Функциональные обязанности методиста учреждения дополнительного образования детей определяются спецификой содержания и направления деятельности того структурного подразделения, в рамках которого он работает. **Содержание профессиональной деятельности методиста** УДОДиМ включает в себя 8 составляющих:

1. **Диагностико-аналитическая деятельность методиста.**

Подготовка диагностического инструментария. Диагностика учащихся. Диагностика педагога. Анализ занятия педагога дополнительного образования. Анализ воспитательного мероприятия. Проблемно-ориентированный анализ деятельности в дополнительном образовании. Обработка и оформление результатов диагностико-аналитической деятельности. Мониторинг результативности образовательного процесса.

1. **Деятельность по проектированию программно-методического обеспечения дополнительного образования.**

Планирование методической деятельности УДОДиМ. Проектирование программы развития учреждения дополнительного образования детей. Разработка образовательной программы дополнительного образования и УМК к ней. Оказание консультативной помощи педагогам в разработке образовательных программ, дидактических и методических материалов. Планирование и организация работы методического совета УДОДиМ

1. **Деятельность по повышению квалификации педагогов дополнительного образования**.

Разработка программ повышения квалификации. Формы реализации программы – традиционные (**индивидуальные**: консультации, консультирование, самообразование, стажировки, посещения занятий опытных педагогов, наставничество, работа над личной методической темой и т.д.; **групповые**: заседания творческих групп, школа молодого специалиста, психолого-педагогические проблемные семинары, круглые столы и т.д.; **коллективные**: научно-практические педагогические конференции, педчтения, лекции по психолого-педагогическим проблемам, разнообразные выставки, работа коллектива над единой методической темой;) и нетрадиционные (педагогический ринг, дискуссия, ярмарка педагогических идей, творческие и педагогические мастерские, мастер-классы, деловые и ролевые игры, конкурсы педагогического мастерства, стажерские площадки). Методические объединения по профилям как особая форма повышения, квалификации. Методическое обеспечение программ: подготовка наглядности, презентации. Ведение картотеки учета повышения квалификации сотрудников.

1. **Деятельность экспертно-аттестационная**.

Планирование и организация работы экспертного совета УДОДиМ. Рецензирование методических разработок педагогов, публикаций их исследований и работ. Экспертиза образовательной программы, практической деятельности по ее реализации, УМК: способы оценки, оформление экспертного заключения. Экспертная диагностика в ходе аттестации. Рецензирование методической продукции как особый вид экспертизы.

1. **Информационно-издательская деятельность по проблемам дополнительного образования детей.**

Переработка профессионально значимой информации, систематизация педагогических, методических, информационных материалов по дополнительному образованию детей. Создание и использование фондов медиатеки. Изучение и обобщение актуального опыта. Выпуск информационных бюллетеней. Оформление методических материалов (рекомендаций, разработок, сценариев и т.п.). Подготовка к печати статей, методических и дидактических пособий для педагогов и учащихся. Разработка рекламных материалов по дополнительному образованию детей. Освещение деятельности в средствах массовой информации.

1. **Деятельность по методическому сопровождению.**

Создание условий для успешной организации опытно-экспериментальной работы. Разработка положений об опытно-экспериментальных площадках, временных творческих коллективах УДОДиМ. Подготовка методических материалов в соответствии с направлениями опытно-экспериментальной работы УДОДиМ. Экспертиза инновационных проектов. Индивидуальная помощь педагогам-экспериментаторам.

1. **Экспериментальная деятельность методиста по обновлению целей, содержания, форм и педагогических технологий дополнительного образования.**

Педагогическое творчество и инновационная деятельность. Определение темы. Построение программы деятельности. Планирование эксперимента. Осуществление экспериментальной деятельности. Оформление результатов. Установление связи с научно-исследовательскими организациями по профилю, высшими учебными заведениями, системой повышения квалификации для обеспечения эффективности осуществления экспериментальной работы. Ведение документации по планированию, содержанию, контролю, отслеживанию результатов экспериментальной деятельности, подготовка материалов к печати и рекомендация к их использованию в практике.

1. **Индивидуальное методическое сопровождение педагога дополнительного образования по решению им его задач.**

Этапы сопровождения образовательной деятельности педагога. Создание условий для полноценной реализации педагога. Помощь в планировании деятельности. Оказание помощи в вопросах комплектования групп и сохранности контингента учащихся. Первая встреча с воспитанниками. Помощь в подготовке, проведении и самоанализе занятия. Методическое сопровождение педагога по реализации образовательной программы дополнительного образования детей. Методическое сопровождение педагога дополнительного образования по созданию образовательной среды. Предоставление всесторонней и актуальной информации о современных технологиях обучения, воспитания и развития детей. Консультирование по вопросам анализа и оценки результативности своей деятельности. Методическое сопровождение участия педагогов дополнительного образования в городских и всероссийских программах и конкурсах. Выявление и предупреждение методистом затруднений педагога дополнительного образования.

Необходимо отметить, что сегодня сфера методической работы расширяется, отмечается разнообразие функций деятельности методиста, разделены обязанности методистов и специалистов-управленцев. Одним из направлений информатизации образования является создание информационно-образовательной среды, которая становится сегодня новым условием работы методической службы. Значит, методист, организующий взаимодействие с педагогом в современных условиях, должен обладать знаниями современных технологий организации образовательного процесса, умениями в организации дистанционного взаимодействия с педагогами, использовании современных информационных средств в методической работе. Поэтому возрастают требования к методическим службам, методической работе и методистам. Современный методист УДОДиМ должен эффективно осуществлять свою деятельность по оказанию методической, консультационной, информационной помощи педагогам, используя современные средства, методы и технологии, возможности информационно-образовательной среды. В связи с этим особую актуальность имеет создание эффективной модели по формированию профессиональных компетенций методиста УДОДиМ.

1. **Глава. Система методической работы по формированию профессиональных компетенций методиста УДОДиМ**

**2.1. Особенности методической работы в УДОДиМ**

Методическая служба учреждения дополнительного образования детей – объединение специалистов, занимающихся методической деятельностью. К ним относятся заместители директора по учебно-методической и учебно-воспитательной работе, методисты по направлениям деятельности, заведующие структурными подразделениями, педагоги. Каждое учреждение дополнительного образования, исходя из своих интересов, целей развития и возможностей, формирует свою модель методической службы.

В небольших по объемам деятельности учреждениях основную методическую работу выполняют высококвалифицированные педагоги или в штатном расписании есть один методист, который решает все вопросы, связанные с программно-методическим обеспечением деятельности.

В многопрофильных учреждениях распространены следующие модели методических служб:

• в каждом структурном подразделении (учебном отделе) вводится должность методист по профилю деятельности;

• создается методический кабинет с четко выраженной структурой и штатным расписанием, в состав его входят руководитель кабинета, методисты по направлениям деятельности и педагоги-психологи;

• в учреждении, сориентированном на широкую программно-методическую и научно-исследовательскую работу, вводится должность заместителя директора по научно-методической работе, создается новое звено – информационно-методический кабинет, а в каждом структурном подразделении есть методист по профилю деятельности.

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

Методическая служба в учреждении дополнительного образования детей предоставляет возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации инноваций, в проведении экспериментов, стимулируя развитие педагогического творчества. В соответствии с этим определяются следующие задачи методической службы:

1. исследование образовательных потребностей социума;
2. анализ состояния учебно-воспитательной работы в образовательном учреждении (структурном подразделении);
3. предоставление педагогическим работникам необходимой информации по основным направлениям развития дополнительного образования, о программах, новых педагогических технологиях, учебно-методической литературе по проблемам обучения и воспитания детей;
4. обеспечение высокого качества учебно-воспитательного процесса путем внедрения программ нового поколения, новых педагогических технологий обучения и воспитания;
5. выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовательном учреждении, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
6. прогнозирование, планирование и работа по повышению квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, а также оказание им организационно-методической помощи в системе непрерывного образования, осуществление непрерывной связи с институтами повышения квалификации;
7. оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов, помощь в подготовке работников образования к аттестации;
8. осуществление в установленном порядке редакционно-издательской деятельности;
9. организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями, методическими центрами и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы.

Направления и содержание деятельности методической службы охватывает тот круг проблем, которые связаны со спецификой педагогической работы с детьми в сфере дополнительного образования. Основные направления деятельности методической службы учреждения дополнительного образования детей продиктованы современной ситуацией в образовании:

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

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

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

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

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

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

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

8. Участие в аттестационных, экспертных комиссиях.

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

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

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

• развитие мотивационной сферы личности педагогическими средствами;

• программно-методическое обеспечение стратегических направлений деятельности учреждения дополнительного образования детей;

• разработку и создание учебно-методических материалов: программ, пособий, положений, тезисов, текстов лекций, бесед, планов и рекомендаций по проведению семинаров, учебных игр, экскурсий, активных форм обучения и т.п.;

• создание проектов совместной деятельности учреждения дополнительного образования и общеобразовательных школ (воспитательная и образовательная деятельность);

• представление методических рекомендаций для педагогов по организации учебно-воспитательного процесса, по планированию деятельности, отчетности, созданию образовательных программ учебных групп и детских коллективов;

• осмысление форм, методов и технологий дополнительного образования детей;

• создание информационного банка учебно-методической литературы по дополнительному образованию;

• разработка рекомендаций для педагогов, детей и родителей;

• составление сценариев конкурсов и критериев их оценки.

Содержание деятельности методической службы формируется на основе следующих источников:

• нормативных документов, инструкций, приказов Министерства образования Республики Беларусь, определяющих цели и задачи всей методической работы;

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

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

• инноваций, нововведений, новшеств, во всей полноте раскрывающих содержание методической работы;

• диагностики и прогнозирования состояния учебно-воспитательного процесса, уровня развития учащихся данного учреждения, помогающих определить методическую тему, основные задачи, проблемы методической деятельности и самообразования педагогов;

• использования информации о массовом и передовом опыте методической службы, помогающей избавляться от ошибок, в учреждениях дополнительного образования детей и общеобразовательных школах города, региона, республики;

• максимально творческого подхода в выборе содержания и планирования методической работы.

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

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

* 1. **Модель системы формирования профессиональных компетенций методиста УДОДиМ**

Безусловно, модель методической работы каждое УДОДиМ выстраивает с учетом своих потребностей и задач, которые определяют структуру модели, а затем и содержание деятельности в рамках конкретной структуры. На наш взгляд, примером создания эффективной модели методической работы по обеспечению непрерывного образования педагогических работников дополнительного образования может служить деятельность методических служб Витебского областного Дворца детей и молодежи, Гомельского государственного областного Дворца творчества детей и молодежи, Областного центра творчества (г. Могилев), Минского государственного Дворца детей и молодежи. Инфраструктура системы непрерывного образования педагогических кадров развивается в различных вариативных формах, на основе проектирования и реализации методических обучающих программ с инновационным содержанием

Если рассматривать эффекты моделей (программ, проектов), направленных на повышение профессионализма педагогических кадров как результата последовательности функциональных действий методических служб (методистов) в ходе их реализации, то к ним можно отнести:

- повышение качества образовательной среды учреждения;

- развитие инновационной деятельности педагогических работников;

- качественное изменение профессиональных компетентностей методистов;

- повышение качества информационно-методического обеспечения развития педагогического опыта;

- повышение имиджа УДОДиМ в окружающем социуме.

Кроме того, необходимо добавить, что деятельность методиста будет более успешной и результативной, если среди ключевых элементов эффективности методической работы с педагогами будет максимально использован республиканский методический ресурс:

1. Участие педагогических работников в республиканских и международных научно-практических конференциях, семинарах, в работе республиканских методических объединений, мастер-классах; обеспечение преемственности методических обучающих программ для педагогов.

2. Электронное методическое сопровождение и сетевое взаимодействие в соответствии с тематическими программами: дистанционной стажерской площадки методиста; дистанционной мастерской по проектированию программ объединений по интересам.

3. Сетевое взаимодействия в рамках республиканского методического кластера: использование инновационного педагогического опыта опорных методических площадок (сайт НЦХТДМ – методический портал, и областных УДОДиМ).

Использование актуальной информации, поступающей через различные педагогические белорусские издания, позволит методисту создавать свои образцы методического труда на этапе проектирования и моделирования, вести формотеку, предназначенную для методического сопровождения профессионального роста педагогов дополнительного образования, в которой содержится описание идеи и технологии проведения различных форм методической работы с педагогами в учреждении.

Достичь высокого профессионализма и методического мастерства можно только путем практики, самосовершенствования и саморазвития.

Важным условием успешной деятельности методиста является правильный выбор модели его методической деятельности. Сегодня существуют различные модели в зависимости от свойств, которые выполняет тот или иной методист, и от подходов, на основе которых они создаются.

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

На наш взгляд, наиболее эффективной в формировании профессиональных компетенций методиста является функционально-структурная модель деятельности. Она представляет собой схему, которая является упрощенным графическим отображением методической деятельности, дает общее представление о форме, расположении и числе наиболее важных элементов и их взаимных связях и предназначена для изучения особенностей работы методиста исходя из специфики направления его деятельности.

Данная модель открыта к изменениям и дополнениям в зависимости от изменяющихся внешних и внутренних условий и особенностей работы. Структура модели может быть выражена системой взаимосвязанных блоков, каждый из которых имеет свою хронологическую последовательность и содержательную составляющую.

*Схема 1. Структурные компоненты модели формирования профессиональных компетенций методистов в системе дополнительного образования*

Рассмотрим подробнее блоки, составляющие модель.

**Процессуально-методологический блок** включает интеграцию следующих подходов:

- **компетентностного** (профессионально-личностный рост педагогических кадров УДОДиМ обеспечивается развитием системы вариативных компетенций, профессионально важных качеств, необходимых и достаточных для эффективного выполнения задач профессиональной деятельности специалиста дополнительной образовательной сферы);

 - **андрагогического** (опора на субъективно-личностный и профессиональный опыт педагогических работников дополнительного образования; создание психологической комфортности; приоритет самообразовательной деятельности и рефлексии);

- **субъектно-деятельностного** (позволяет реализовать деятельности субъектов дополнительного образования на основе потребности в саморазвитии и наличия полисубъектного взаимодействия);

**- вариативного** (многогобразие вариативных программ для повышения профессионального мастерства в сфере дополнительного образования, учитывающих специфику направления будущей деятельности).

**Функционально-целевой блок** содержит целевые ориентиры обеспечения профессионально-личностного роста методистов, реализация индивидуальных профессионально-образовательных маршрутов, траекторий развития компетентности специалистов.

Так, целевые ориентиры обеспечения профессионально-личностного роста методистов УДОДиМ представлены следующими позициями: методическими, теоретическими, технологическими, психолого-педагогическими.

Методические ориентиры проявляются и реализуются непосредственно в практической деятельности и активно реализуются в организационных, аналитических, развивающих, оценочных, рефлексивных компетенциях.

Теоретические ориентиры проявляются в обобщенном умении педагогически мыслить и реализуются наиболее полно в таких профессиональных компетенциях, как прогностических, проективных, исследовательских.

Технологические ориентиры проявляются в умении применять современные технологии, строить процесс дополнительного образования детей с позиции технологического подхода и реализуются в исследовательских и проективных компетенциях.

Психолого-педагогические ориентиры являются одними из важных знаний, входящих в составляющую профессиональной компетентности педагогических кадров сферы дополнительного образования детей, так как от знаний возрастной психологии и мотивационных потребностей того или иного сензитивного периода будет зависеть правильность подбора форм и методов работы с детьми. Наиболее ярко эти знания проявляются в организационных и диагностических компетенциях.

Необходимость владения аналитической компетенцией связана с необходимостью анализировать педагогические явления, т.е. расчленять их на составляющие части (условия, причины, мотивы, средства, формы проявления и т.д.); правильно диагностировать педагогическое явление; формулировать приоритетные задачи в системе дополнительного образования и находить оптимальные способы их решения.

Прогностическая компетенция предполагает умение прогнозировать развитие коллектива (его уровня, динамики, структуры, системы взаимоотношений; изменение положения актива и отдельной личности в коллективе и т.д.); прогнозировать педагогический процесс (образовательных, развивающих и воспитательных возможностей содержания дополнительного образования, затруднений детей в получении знаний и умений тех или иных видах выбранной ими программы деятельности; прогнозирование результатов использования тех или иных методов, средств и приемов в реализации программ дополнительного образования).

Наличие такой профессиональной компетентности методистов как информационная компетенция является необходимой, так как связано с переработкой и получением информации из всевозможных источников и умением перерабатывать информацию применительно к целям и задачам образовательного процесса.

Такая компетенция как саморегуляционная связана со способностью проявлять выдержку, толерантность, уверенность в своих действиях в затруднительных и конфликтных ситуациях.

Наличие проективной компетенции предопределена необходимостью методиста уметь вычленять поле образовательных проблем; обосновывать способы их поэтапной реализации; планировать содержание и виды деятельности участников образовательного процесса с учетом их потребностей, возможностей, интересов, средств, опыта и собственных качеств личности.

Отражение способности взаимодействовать с основными субъектами дополнительного образовательного процесса: связано с формирование и наличием коммуникативной компетенции.

Рефлексивная компетенция определена контрольно-оценочной деятельностью методиста дополнительного образования и направлена на себя и является неотъемлемой частью профессиональных компетенций педагогических работников дополнительного образования.

**Содержательный блок** включает профессиональное и практико-ориентированное содержание образовательно-методических комплексов, курсов, обеспечивающее профессионально-личностный рост методистов.

Образовательно-методические комплексы (ОМК) в дополнительном образовании представлены совокупностью программно-методических материалов, характеризующих содержание образовательной деятельности в рамках ее определенного вида, дающих развернутое методическое обоснование процесса ее реализации, предлагающих набор апробированных диагностических методик и дидактических материалов

Курсы повышения профессиональных компетенций на современном этапе представляются модульными программами, направленными на формирование, развитие, углубление профессионализма специалистов дополнительного образования.

Методическое сопровождение деятельности педагогов системы дополнительного образования направлено на коррекцию их творческого развития и основано на комфортных условиях работы; гибком построении содержания деятельности; интеграции различных форм и видов теоретической и практической деятельности; повышении уровня использования информационно-коммуникативными, когнитивно-ориентированными, организационно-ориентированными, личностно-ориентированными технологиями.

**Организационно-технологический блок** ориентирован на методическое обеспечение, совокупность вариативных образовательных технологий. Включение тех или иных технологий в процесс формирования профессиональных компетенций педагогических кадров УДОДиМ связан напрямую не только с проявлением не только профессиональных компетенций, но и сопряжен непосредственно с методическим обеспечением самого процесса обучения как взрослых (педагогов), так и детей (потребителей рынка услуг дополнительных образовательных программ). Среди вариативных образовательных технологий могут быть применены:

 - когнитивно-ориентированные: диалогические методы обучения и воспитания, семинары-дискуссии, тренинг рефлексии;

 - деятельностно-ориентированные: метод проектов, организационно-деятельностные игры, технологические карты и имитационно-игровое моделирование и т.п.;

 - личностно-ориентированные: интерактивные игры, тренинги развития, развивающая психодиагностика;

 - издательские: методические разработки, авторские дополнительные образовательные программы, статьи-рекомендации;

 - коммуникативно-информационные: интернет-конференции, слайд-презентации, интерактивные планы мероприятий на сайте УДОДиМ.

 Результативно-интегративный блок содержит такие позиции как: мониторинг качества освоения профессионально-образовательных программ с привлечением внешних экспертных систем; наличие индивидуального профессионального портфолио.

 Среди основных критериев результативно-интегративного блока, позволяющих судить о качестве профессиональной компетентности методистов и эффективности их деятельности, были выделены мотивационный, содержательно-теоретический, деятельностно-практический, личностный критерии, которые в полном объеме характеризуют их деятельность, их теоретические знания, практические умения и навыки, стремление к саморазвитию, эффективному выполнению своей профессиональной деятельности, профессионально значимые качества личности.

 Наиболее показательными в формировании профессиональной компетентности педагогических кадров УДОДиМ представляются следующие: мотивация к профессиональной деятельности, уровень профессионально-педагогического самосознания и социально-педагогических, профессиональных знаний; новизна и оригинальность применения этих знаний на практике; сформированность профессиональных умений в творческой и образовательной деятельности; способность к творческому саморазвитию.

 Таким образом, предложенная модель характеризуется целостностью, состоит из 5 взаимосвязанных блоков: процессуально-методического, функционально-целевого, содержательного, организационно-технологического,

результативно-интеграционного, которые несут определенную смысловую нагрузку и работают на конечный результат – на формирование профессиональной компетентности методистов УДОДиМ.

**Заключение**

Исследование особенностей процесса формирования профессиональных компетенций методиста УДОДиМ в условиях постоянно обновляемой информационно-образовательной среды приобретает сегодня стратегический характер. Современный методист должен обладать профессиональными качествами на высоком уровне, уметь использовать новые технологии в своей деятельности, организовывать работу с педагогами на основе современных ресурсов в условиях новой информационно-образовательной среды.

В работе проанализированы особенности профессиональной деятельности методиста УДОДиМ в условиях информатизации, определены следующие требования к методисту, работающему в этих условиях: методист должен осознавать значимость и необходимость оказания методической, консультационной и другой помощи педагогам на основе использования веб-ресурсов, современных технических и программных средств и т.д..; знать особенности организации информационнообразовательной среды, ее ресурсов, возможностей для взаимодействия с педагогами; уметь осуществлять консультационную поддержку педагогов, профессиональное общение с ними, дистанционное обучение, экспертизу педагогической деятельности, организовывать совместную работу с документами, осуществлять моделирование педагогических исследований на основе оптимального использования современных информационных технологий, веб-ресурсов и др.; адаптироваться к условиям постоянно и быстро меняющейся информационно-образовательной среды.

Одной из основных целей методической деятельности УДОДиМ является развитие профессиональной компетенции педагогических работников, характеризующейся интеллектуальными, мировоззренческими, культурологическими и другими показателями. Вектор методической деятельности направлен на развитие мотивации педагогических работников к непрерывному образованию, обеспечивающему успешность личностного развития детей в условиях учреждения дополнительного образования.

Профессиональная компетентность методиста является интегративным качеством, включающим в совокупности компетенции: дидактическую, включающую знания о специфике обучения профессии педагога дополнительного образования, о современных достижениях специальных и социальных наук, о дидактических методах и приемах организации внеучебной деятельности детей; развивающую, отражающую коммуникативный опыт, умение осуществлять творческое развитие, психолого-педагогическую диагностику и коррекцию личности; деятельностную, предусматривающую освоенность андрагогических, социально-педагогических, воспитательных и социально-защитных технологий в учреждении дополнительного образования.

Содержание процесса формирования профессиональной компетентности методиста в условиях учреждения дополнительного образования детей реализуется эффективно на основе разработанной модели, за счет того, что она дает возможность успешно технологизировать процесс, интегрирует диагностический, организационно-содержательный, аналитико-коррекционныи этапы; характеризует совокупность необходимых и достаточных условий, обеспечивает целенаправленность и раскрывает специфику непрерывного образования методиста.

В результате анализа научной литературы, изучения опыта работы и основных функций методиста, мы пришли к выводу, что деятельность методиста УДОДиМ представляет собой один из наиболее сложных видов профессионального труда и является многофункциональной.

Таким образом, можно сделать вывод, что дополнительное образование детей обеспечивается профессиональной компетентностью методиста, формирование которой эффективно при реализации совокупности следующих социально-педагогических условий:

 - создание инновационно-образовательной среды деятельности учреждения дополнительного образования, обеспечивающей включенность методиста в непрерывное образование;

- реализация вариативных образовательных программ, отражающих функции, статус и нормативы деятельности методиста, содержательно обогащающих его профессиональный опыт;

- обеспечение взаимосвязи диагностики и самооценки уровня сформированности педагогической компетентности методиста.

**Список использованных источников**

1. Абдухакимова С.А., Василевская Е.В., Кленова Н.В. Образовательно методический комплекс в дополнительном образовании детей: назначение и технология разработки // Серия: Дополнительное образование детей: Московская методическая библиотека. – М.: МГДД(Ю)Т, 2006.
2. Булахова, З.Н. Культура работы с нормативными документами / З.Н. Булахова // Адукацыя і выхаванне. – 2015. – № 8. – С. 35–38.
3. Булахова, З.Н. Создание условий для самореализации педагога, или Формы организации методической работы / З.Н. Булахова // Адукацыя і выхаванне. – 2016. – № 2. – С. 34–38.
4. Василевская Е.В. Повышение профессионального уровня методиста – первое условие эффективного методического сопровождения инновационных процессов в системе образования // Методист, 2011 - №7.
5. Вязгина, В.И. Деловая игра – эффективная форма повышения квалификации педагогов / В.И. Вязгина // Выхаванне і дадатковая адукацыя. – 2015. – № 10. – С. 33–36.
6. Гагауз, А.А. Самообразование педагога – одна из значимых форм повышения профессиональных компетентностей / О.А. Гагауз // Внешкольник. – 2015. – № 4 (166). – С. 28-32.
7. Гущина Т.Н. Формирование методической компетентности педагогических работников учреждений дополнительного образования детей в процессе повышения квалификации: автореф. дис. канд. пед. наук. – Ярославль. 2001. 20 с.
8. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
9. Инструкция о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования: основные положения // Адукацыя і выхаванне. – 2013. – № 13. – С. 32–33.
10. Катович, Н.К. Обновленная Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь: преемственность и новации / Н.К. Катович // Адукацыя і выхаванне. – 2015. – № 11. – С. 3–15.
11. Курдун, Л.Г. Интерактивное взаимодействия для развития профессиональной компетентности / Л.Г. Курдун // Народная асвета. – 2013. – № 11. – С. 48–53.
12. Липаева, Т.К. Самообразование: непростой путь к профессиональной вершине / Т.К. Липаева // Народная асвета. – 2016. – № 2. – С.50–53.
13. Логинова, Л.Г. Качество дополнительного образования детей. Менеджмент / Л.Г. Логинова. – М.: Агентство «Мегаполис», 2008 – 392 с.
14. Лопатик, Т.А. Особенности профессиональной подготовки педагога дополнительного образования / Т.А. Лопатик // Выхаванне і дадатковая адукацыя. – 2015. – № 10. – С. 27–30.
15. ОМП УДОДиМ города Минска // Методический сайт Минского государственного Дворца детей и молодежи. – Режим доступа: <http://mgddm.minsk.edu.by/main.aspx?guid=14211> – Дата доступа: .01.12.2020.
16. Опорные методические площадки // ГУДО «Витебский областной дворец детей и молодежи». – Режим доступа: <https://centers.by/opornye-metodicheskie-ploshhadki> . – Дата доступа: 01.12.2020.
17. Опорные методические площадки // УО «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодежи». – Режим доступа: <http://gomelpalace.com/opornaya-ploshhadka>. – Дата доступа: 01.12.2020.
18. Опорные методические площадки // ГУДО «Могилевский областной центр творчества». – Режим доступа: <http://www.oct.by/methods-base/>. – Дата доступа: 01.12.2020.
19. Профессиональное мастерство и компетентность педагога как условие повышения результативности образовательного процесса // Выхаванне і дадатковая адукацыя. – 2015. – № 8. – С. 23–26.
20. Серякова, С.Б. Психолого-педагогическая компетентность педагога дополнительного образования. – М.: Изд-во МПГУ, 2005. 324 с.
21. Снопкова, Е.И. Развитие методической культуры педагога в системе непрерывного образования / Е.И. Снопкова // Народная асвета. – 2016. –№ 4. – С. 3-6.
22. Фролова, Т.С. Организация тьюторского сопровождения педагогов / Т.С. Фролова // Дополнительное образование и воспитание. – 2016. – № 1. – С. 8-9.
23. Цуканава, В.Г. Сеткавая суполка як эфектыўны спосаб прафесійнага развіцця педагогаў / В.Г. Цуканава // Адукацыя і выхаванне. – 2015. – № 10. – С. 29–32.
24. Чехлова, Т.Ф. Организационно-методическое сопровождение деятельности творческой группы педагогов / Т.Ф. Чехлова // Адукацыя і выхаванне. – 2015. – № 5. – С. 26–28.
25. Шувалова, С. Методический сервис для педагога / С. Шувалова // Народное образование. – 2009. – № 2. – С.122-126.
26. Ярлыкова, М.Г. Модель тьюторского сопровождения педагогов в условиях ЦДЮТТ г. Рыбинска / М.Г. Ярлыкова // Внешнкольник – Я. – 2012. – № 12. – С.23-35.