

**Департамент культуры города Москвы
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Москвы
Детская школа искусств "Центр"**

Роль методической службы в организации инновационной деятельности педагогических работников по разработке программа развития образовательной организации

Автор: Жиркова Маргарита Владимировна,
методист

Москва

2018

Методическая служба в образовательных учреждениях дает возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, в апробации экспериментов и инноваций, но и принимать активное участие в планировании и разработке Программы развития организации.

Опыт работы ГБУОДО г. Москвы "ДШИ "Центр" в разработке собственной Программы развития свидетельствует, что возникновение профессионально-познавательного интереса у педагога, желания развиваться, двигаться вперед является прямым результатом совместной работы администрации и методической службы.

Первым этапом в разработке Программы развития организации является осознание группы единомышленников, организующей всю работу, которые становятся одновременно и генераторами идей, и инициаторами инновационной деятельности педагогического коллектива. Программу должны разрабатывать те, кто будет ее реализовывать. Если в составлении программы не вовлечен педагогический коллектив, то реализация программы обречена на провал, т.к. члены коллектива не мотивированы, они не считают ее своей, она им чужда, и потому цели программы не достижимы.

Важнейшим условием повышения качества разрабатываемого документа является создание условий, активизирующих профессионально-познавательный поиск педагога, способствующий развитию их творческих сил, самостоятельности, нового научного стиля мышления. Для этого необходимо вовлечь сотрудников в изучение различных документов (программ, концепций, статей, монографических публикаций), проводить заседания, совещания, педсоветы в интерактивной форме, а также вовлекать в процесс определения стратегических направлений деятельности учреждения.

В целях разработки Программы развития следует направить усилия на решение трех взаимосвязанных задач:

1. Зафиксировать достигнутый уровень жизнедеятельности учреждения (обычно выделяют следующие режимы жизнедеятельности: функционирование, развитие или преобразование). Эта фиксация позволит определить точку отсчета для дальнейших шагов к развитию, что, в свою очередь, предусматривает фиксацию и констатацию существующего положения дел, выявление достижений организации и ее конкурентных преимуществ, определение организационной структуры управления, а также ключевых проблем развития на данном этапе в контексте меняющихся потребностей и задач.

2. Определить желаемое будущее организации, соответствующее потребностям, ценностям и возможностям учреждения и социума (важно иметь

в виду: речь идет не об идее идеальной школы вообще или некоторого ее типа, а о концепции будущего состояния конкретного учебного заведения).

3. Определить стратегию и тактику перехода от достигнутого состояния организации к желаемому будущему.

Нельзя не отметить, что даже попытки решения всех этих задач в определенной системе (пусть не всегда и не с первого раза удачные) оказываются весьма полезными для управленческого профессионализма организаторов разработки программ и педагогических коллективов – ведь многие из этих вопросов заставляют совершенно по-новому посмотреть на пройденный учреждением путь, его нынешнее состояние, желаемое будущее и пути, к нему ведущие.

Вторым этапом совместной работы методической службы с педагогическим коллективом является осуществление пошагового механизма в проведении проблемного анализа (анализ результатов; анализ учебно-воспитательного процесса; анализ условий), включающий:

Шаг 1. Выясняем, какие результаты в соответствии с целевыми показателями нас не удовлетворяют, как мы их хотим и можем изменить.

Шаг 2. Формулируем, каких результатов мы хотим и можем достичь.

Шаг 3. По разнице желаемых и имеющихся результатов формулируем проблемы результатов.

Шаг 4. Выясняем и устанавливаем, из-за каких недостатков возникли сформулированные в Шаге 3 проблемы результатов.

Шаг 5. Выясняем и устанавливаем, из-за каких недостатков условий (научно-методических, кадровых, финансовых, материально-технических, нормативно-правовых, др.) возникли проблемы, выявленные в Шаге 4.

Шаг 6. Ранжируем все выявленные проблемы по значимости: оценка деятельности ОО с родителями, обучающимися, местным сообществом; привлечение ресурсов; другие в соответствии с целевыми показателями.

Выявленные в ходе анализа проблемы должны стать основой поиска идей, которые помогут решить эти проблемы. Далее необходимо сформулировать ценностные основания предлагаемых идей. Новшества, составляющие концепцию, распределяются в сравнении «было» – «предлагается». Характеристика нового управляемого объекта (в две колонки «Было» – «Предлагается» или «Имеется» – «Хотим создать» и так далее во всех пунктах):

1. Структура нового (или модернизированного) образовательного учреждения.

2. Учебный план.

3. Новые (или модифицированные) образовательные программы.

4. Технологии, методики, механизмы, методы, способы обучения, воспитания, развития и социализации личности учащихся, с помощью которых будет реализовываться новое содержание образования.

5. Характеристика нового содержания, структуры, организации образовательной деятельности.

Третьим этапом работы является разработка плана действий. Это главная часть Программы развития. План действий представляет собой матрицу, в колонках которой даются конкретные ответы на шесть вопросов: Что делаем? Как? Когда (дата начала и дата конца действия, мероприятия)? Где? Кто? Сколько средств?

Научно-педагогическое сопровождение процесса разработки Программы развития ОО позволяет обеспечить переход от стихийных механизмов протекания инновационных процессов к сознательной управляемым. Только такой подход позволяет создать Программу, которая станет мощным и действенным инструментом, обеспечивающим гарантированный, результативный, экономичный и своевременный переход образовательной организации в новое качественное состояние.

Список литературы:

1. Костюченко Л. А. Роль муниципальной методической службы в организации инновационной деятельности образовательных учреждений // Методист. – 2008. - № 2. // Библиотека журнала «Методист». – 2008. - № 10.

2. Поташник М. М. Программа развития школы, достойная бюджетного гранта// Народное образование. – 2005. – № 8.

3. Степанов С. В. Инновации в моделировании методической службы школы на основе компетентностного подхода // Инновации в образовании. – 2010. - № 5.



ЭЛЕКТРОННОЕ ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ
«Педагогический мир» (PEDMIR.RU)
свидетельство регистрации СМИ Эл № ФС 77-39148 выдано 17 марта 2010 года
Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

**СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПУБЛИКАЦИИ
№ 114572**

настоящее свидетельство подтверждает,
что 10 мая 2018 года
на страницах СМИ «Педагогический мир»
был опубликован материал

**Роль методической службы в организации инновационной
деятельности педагогических работников по разработке
программы развития образовательной организации**

Автор(ы) материала:
Жиркова Маргарита Владимировна

Указанная работа доступна для свободного ознакомления
по адресу ее постоянного размещения на страницах СМИ «Педагогический мир»:
<http://pedmir.ru/119423>