

**«Повышение эффективности и качества учебно-воспитательного процесса  
в учреждениях дополнительного образования детей через взаимодействие  
всех субъектов образовательного пространства»**  
*(из опыта работы)*

*Мудрова Е.П., методист  
ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»*

*«Люди вместе могут совершить то,  
чего не в силах сделать в одиночку;  
единение умов и рук, сосредоточение их сил  
может стать почти всемогущим»*  
Джон Уибстер

**1. Выстраивание интегральных связей  
между всеми субъектами образовательного процесса.**  
*(совместно с презентацией)*

**1 слайд.** Уважаемые коллеги! Мы продолжаем работу семинара «Повышение эффективности и качества учебно-воспитательного процесса в учреждениях дополнительного образования детей через взаимодействие всех субъектов образовательного пространства». В соответствии с единой методической темой «Развитие профессионального сотрудничества как условие достижения нового качества образования» ранее были представлены и теоретические выкладки таких процессов как «взаимодействие» и «сотрудничество» и та нормативно-правовая база, которая лежит в основе рассматриваемых вопросов. Поэтому мы, не заостряя внимания на нормативных и правовых основах, теоретических сторонах рассматриваемого аспекта, делимся опытом своей работы.

**2 слайд.** Говоря о повышении эффективности и качества учебно-воспитательного процесса в учреждениях дополнительного образования детей, мы все чаще говорим о том, что добиться высоких результатов возможно только при взаимодействии, сотрудничестве всех участников образовательного пространства, речь идет о системном подходе в образовании. Сущность его заключается в том, что относительно самостоятельные компоненты (субъекты образовательного пространства) рассматриваются не изолированно, а в их взаимосвязи и движении. Системный подход позволяет выявить интегративные системные свойства и качественные характеристики, которые отсутствуют у изолированных, составляющих систему компонентов (отдельных субъектов).

**3 слайд.** Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье» малопрофильная организация и наша образовательная деятельность специфична. Направленности образовательной деятельности это: художественная – реализация дополнительных общеразвивающих программ по вокалу, хореографии, актерского мастерства и физкультурно-спортивная – реализация дополнительных общеразвивающих программ по ритмической и силовой гимнастике.

**4 слайд.** Если говорить о взаимодействии, то мы его выстраиваем по принципу сотрудничества на всех для нас возможных уровнях и ступенях: (1 ступень, 2 ступень, Уровни сотрудничества: 1 уровень - внутреннее взаимодействие: горизонтальное, вертикальное, микро-группы, макро-группы, 2 уровень - внешнее взаимодействие: горизонтальное (учреждения одного

уровня), 3 уровень - внешнее взаимодействие: вертикальное (учреждения другого уровня или другой направленности - ведомства)

**5. слайд.** По уровням сотрудничества, прежде всего, хочется затронуть внутреннее взаимодействие.

Наша деятельность, как было выше отмечено, специфична, в соответствии с Госзаданием количество обучающихся – более 600 человек, если учесть, что дети занимаются и вокалом, и хореографией, и актёрским мастерством, сопутствующей хореографии силовой гимнастикой, которая предусматривает обучение ребят выполнению трюковых элементов хореографических постановок, то фактически нас еще меньше. Мы живем одной дружной семьей, и все участники (или субъекты) образовательного пространства, прежде всего, тесно взаимодействуют между собой внутри учреждения. Эти связи проецируются в более или менее явной форме на учебно-воспитательный процесс непосредственно в творческой группе, объединении. Это выражается в отношении учащихся к учебным занятиям, педагогам, Центру «Узорочье» (образовательной организации), что в свою очередь, есть проекция системы их ценностей на характер выбранной ребенком познавательной (учебной) деятельности.

Если говорить о субъектах, то во всей системе взаимодействий (внутреннего или внешнего сотрудничества) самым главным субъектом является ребенок, вокруг которого и для которого выстраиваются интегральные связи, происходит сетевое взаимодействие. И мы все понимаем, что развитие интеграционных процессов в образовательном учреждении, в том числе и учреждении дополнительного образования, способствует разностороннему развитию детей, удовлетворению их потребностей и интересов, обеспечивает координацию влияний на все сферы индивидуальности ребенка (когнитивную, мотивационную, эмоциональную, действенно-практическую, сферу саморегуляции, волевою, экзистенциальную (*Человеческие потребности: экзистенциальные потребности и их позитивные/негативные составляющие: Установление связей – любовь/подчинение или власть. Преодоление себя - созидание, творчество/разрушение. Укорененность в мире – целостность/фиксация. Самоотождествление – индивидуальность/принадлежность группе. Система ценностей - рациональные цели/иррациональные цели.*).

**6 слайд.** Особая роль, миссия при таком подходе отводится **педагогам**. Педагог – самая важная фигура для ребенка в системе образования. Профессионализм педагога, его квалификация, уровень его личностного развития, его установки, убеждения, свобода его действий – то есть процессы, связанные с его профессиональным сознанием, во многом определяет сам процесс образования.

Ребенок – это высшая профессиональная ценность педагога

Взаимодействие педагог – ребенок начинается с признанием педагогом индивидуальности ребенка и с включением его в учебную деятельность. Ребенок становится активным субъектом обучения.

**7 слайд.** И, соответственно во внутреннем сотрудничестве особая роль отводится **родителям** как активным субъектам образовательного процесса.

Поэтому одна из главных задач «Узорочье» – сделать родителей своими единомышленниками. Активное взаимодействие педагог – родитель, через различные педагогические формы помогли нам достичь определенных результатов: между педагогами и родителями установлены отношения доверия, взаимопонимания, сотрудничества.

Отношения сотрудничества с родителями – являются основой для реализации одной из главных задач Узорочья – создание условий для формирования и развития личности, способной к саморазвитию и самоопределению.

**8 слайд.** Мы понимаем, что позиция взрослого будет оптимальна, если он является соучастником, а не занимает позиции руководителя.

Мы уверены, что при внутреннем взаимодействии, активном сотрудничестве всех субъектов образовательного процесса: **администрации - педагогов – учащихся – родителей** становится реальной одна из задач деятельности Центра «Узорочье»: выпустить в жизнь молодых людей не только знающими и умелыми, но мыслящими, инициативными, компетентными, трудолюбивыми, самостоятельными, способными совершенствовать себя и окружающий мир.

**9 слайд.** Но без внешнего взаимодействия, в полной изоляции, невозможно добиться высоких результатов, на рынке образовательных услуг быть конкурентоспособной организацией. Качество образования напрямую зависит от качества предоставляемых услуг. Без сетевого взаимодействия, социального партнерства сложно оказывать услугу высокого качества.

Социальное партнерство, которое позволяет наиболее полно решать задачи, стоящие перед дополнительным образованием, является одним из приоритетных направлений развития образования.

Социальное партнерство – это тип социального взаимодействия, ориентирующий участников на равноправное сотрудничество, поиск согласия и достижения консенсуса, оптимизацию отношений.

**10 слайд** Реализация целей и задач Центра «Узорочье» потребовала расширения системы социального партнерства ЦРТДЮ «Узорочье» за счет организации сетевого взаимодействия как внутри одного ведомства, так и межведомственное сотрудничество. Так с учреждениями одного уровня и ведомства – внешнее горизонтальное взаимодействие, с учреждениями другого уровня того же ведомства ВУЗЫ, СУЗЫ, или других ведомств - другой направленности культура, физкультура и спорт, здравоохранение, социальная защита населения, армия, различные общественные организации, а также взаимодействие с органами власти (министерства) – внешнее вертикальное взаимодействие). Расширяя круг социальных партнеров, мы ориентируемся на общность форм, видов и содержание деятельности, на совпадение интересов в образовательной политике и ее результатов.

**11 слайд** Сетевое и межведомственное взаимодействие Центра «Узорочье» можно сравнить с оркестром – большим коллективом музыкантов – инструменталистов, играющих на различных инструментах и совместно исполняющих музыкальное произведение. Если вы посмотрите на схему оркестра, то поймете, что сидят оркестранты не как кому захотелось, а в строго

определенном порядке. Так и сетевое и межведомственное взаимодействие Центра «Узорочье» осуществляется по определенным направлениям, зависящим от воли дирижера, от особенностей исполняемого произведения.

**12 слайд** Таким образом, сетевое взаимодействие позволяет преодолеть закрытость учреждений, осуществлять сотрудничество на правах партнёрства, выстраивать прочные и эффективные связи не только между учреждениями, но и между профессиональными командами и педагогами, работающими над общими проблемами.

**13 слайд** Положительный опыт взаимодействия:

1. Развитие сетевого взаимодействия расширяет спектр воспитательного пространства, качественных образовательных услуг, обеспечивает рост профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных учреждений.

2. Организация межсетевого и межведомственного взаимодействия способствует росту охвата дополнительным образованием обучающихся, организации их содержательного досуга и формированию у учащихся стремления к здоровому образу жизни.

3. Мероприятия, организованные совместными усилиями учреждений дополнительного образования детей и образовательными учреждениями делают их более зрелищными, эмоционально насыщенными, способствуют формированию единого образовательного пространства, и в конечном итоге положительно влияют на уровень воспитанности обучающихся.

*Собраться вместе — это начало.  
Держаться вместе — это прогресс.  
Работать вместе — это успех*  
Генри Форд

**Сетевое взаимодействие** – это взаимодействие между образовательными учреждениями. Первая ступень подобной коммуникации, давно и прочно вошла в образовательную деятельность: семинары, круглые столы, конференции, дискуссии и встречи по обмену опытом и проблемным вопросам, дни партнерского взаимодействия. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям не только выживать, но и динамично развиваться. Инновации в условиях образовательной сети приобретают эволюционный характер, что связано с непрерывным обменом информацией, опытом и отсутствием обязательного внедрения. Опыт участников сети оказывается востребованным не только в качестве примера для подражания, а также в качестве индикатора или зеркала, которое позволяет увидеть уровень собственного опыта и дополнить его чем-то новым, способствующим эффективности дальнейшей работы. У участников сети наблюдается потребность друг в друге, в общении равных по статусу специалистов и учреждений. *Нормативной основой для сетевого взаимодействия стал новый закон об «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012.*

**Корпоративное обучение** в формате дополнительного профессионального образования представляет собой совокупность процессов формального и неформального профессионального обучения, которые иницируются, систематизируются, управляются и контролируются самой образовательной организацией.

Реализация программ корпоративного обучения сотрудников и персонала позволяет поддерживать уровень компетенций работников, необходимый для обеспечения конкурентоспособности образовательной организации на рынке товаров и услуг, и обучать с опережением, ориентируясь на изменения во внешней среде.

Суть корпоративного обучения (этот термин происходит от латинского слова *corporatio*, что означает объединение, союз или сообщество) заключается не в простом повышении квалификации сотрудников, а в наращивании потенциала гибкости, изменчивости, адаптивности.

«Корпоративное образование» – это система накопления и трансляции (передачи) различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих и других для эффективного достижения поставленных перед корпорацией целей.

Существенные особенности корпоративного образования:

- направленность на непрерывное развитие кадрового потенциала;
- взаимосвязь обучения и самообразования;
- обучение с жизненным и профессиональным опытом обучающихся;
- междисциплинарный характер содержания обучения;

Построение корпоративного обучения строится на основе изучения и учета профессиональных потребностей организации и познавательных интересов специалистов, их должностных функций, служебного статуса и профессионально значимых качеств личности.

Особенностью корпоративного образования является также участие в нём специфической категории взрослых обучающихся, имеющих базовое профессиональное образование и опыт профессиональной деятельности.

*Будущее зависит от того, о чем мы думаем сегодня...*

*Платон*

### **Практика**

**Для студентов:** педагогического колледжа и колледжа культуры является неотъемлемой частью учебного процесса. Именно практика помогает студенту закрепить теоретические знания, приобрести профессиональные навыки, а самое главное - вплотную познакомиться со своей будущей трудовой деятельностью, дает наиболее полную картину профессиональной деятельности. Молодой человек выполняет свою будущую работу, применяет знания, учится действовать «здесь и сейчас». Принятие решений в реальных условиях позволяет студенту максимально раскрыть свои таланты и умения. В течение работы он учится взаимодействовать с коллективом и начальством. Следующий немаловажный момент при прохождении практики - возможность выбрать направление для написания дипломной работы. Самое главное в дипломном проекте - его практическое применение. Это намного облегчит защиту диплома, поскольку государственной комиссии не так важно, что написано на бумаге, больше их интересует понимание студентом реальной проблематики.

**Для организации:** Необходимость проведения практики также обусловлена поиском организаций новых сотрудников. Сегодня многие учреждения заинтересованы в притоке свежих, высококвалифицированных кадров.

«Выживает не самый сильный, и не самый умный,  
а тот, кто лучше всех откликается на происходящие изменения»

*Чарльз Дарвин*