

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.  
Астафьева»

(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра Социальной педагогики и социальной работы

**МИЛЕХИНА ИРИНА ЮРЬЕВНА**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Тема: «АКТИВИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Магистерская программа Психолого-педагогические технологии в  
социальной сфере

**ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:**

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор  
Фурьева Т.В. 

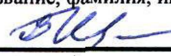
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

Руководитель магистерской программы  
д.п.н., профессор Фурьева Т.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

Научный руководитель  
д.п.н., профессор Игнатова В.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

  
(дата, подпись)

Обучающийся Милехина И.Ю.

(фамилия, инициалы)

  
(дата, подпись)

Красноярск 2017

## Оглавление

Введение.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические предпосылки организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.....	12
1.1. Организационно-методическая деятельность учреждения социального обслуживания населения, как предмет научного анализа.....	12
1.2. Анализ профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания.....	24
Выводы.....	29
ГЛАВА 2. Разработка модели организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.....	31
2.1. Изучение и анализ особенностей организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания населения.....	31
2.2. Моделирование организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.....	55
Выводы.....	60
Заключение.....	62
Список использованных источников.....	65
Приложения.....	70

## Введение

**Актуальность исследования.** В настоящее время в российском обществе достаточно активно обсуждаются социальные вопросы, которые касаются деятельности учреждений социального обслуживания населения. Согласно концепции развития Российской Федерации на период до 2020 года модернизируется и развивается сектор социальных услуг, формируется система социальной поддержки и адаптации, отвечающая потребностям современного общества.

Одним из видов деятельности, который способствует результативному оказанию социальных услуг является организационно-методическая деятельность работников данных учреждений. От данной деятельности зависит то, насколько продуктивной оказывается практическая деятельность по оказанию различных видов социальной помощи. Организационно-методическая деятельность является неотъемлемой частью деятельности каждого социального работника. С одной стороны, данная деятельность не всегда видна стороннему наблюдателю, а с другой – связана с актуализацией профессионального потенциала личности, который определяет продуктивность исполняемых функций.

В принятых профессиональных стандартах работников социальной сферы, законодательных документах в области социальной работы, в которых конкретизированы трудовые функции, контекстно указываются компетенции, отражающие отдельные аспекты организационно-методической работы и которыми необходимо владеть социальному работнику.

В связи с модернизацией системы социального обслуживания населения в целом, обновляется и содержание управления методической работой. Постоянные изменения обуславливают необходимость непрерывного обучения работников социальных служб.

Современная организационно-методическая деятельность представляет собой вид педагогической, управленческой деятельности, назначение

которой состоит в обеспечении качественного выполнения работником трудовых функций, и которая отражает методiku организации образовательной, инновационной и научной деятельности.

Система управления методической работой должна быть научно обоснованной, что позволит обеспечить ее целенаправленность, упорядоченность управленческого взаимодействия, педагогическую целесообразность управленческих и методических инноваций и, в конечном счете, качество оказания услуг.

С принятием профессиональных стандартов работников социальной сферы, необходимых для определения компетенций современных специалистов, повышения качества продукта деятельности, ответственности за результаты, а также возможности контролировать эффективность и результативность как со стороны работодателя, так и со стороны потребителя (населения), с внедрением Федерального закона от 28 декабря 2013 года №442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», социальные службы вынуждены гибко реагировать на новые условия деятельности. Постоянные изменения обуславливают необходимость непрерывного обучения работников социальных служб. Грамотно обученные специалисты, владеющие всем спектром профессиональных технологий, нацеленные на практическую деятельность и при этом понимающие перспективу своей работы, способны выполнять текущие задачи и осуществлять деятельность, нацеленную на повышение эффективности. Эти требования и заложены в профессиональных стандартах специалистов социальной сферы.

Организационно-методическая деятельность (осуществляется организационно-методическим отделением) современного учреждения социального обслуживания – есть инструмент руководителя для обеспечения развития организации, заданного профессиональным стандартом руководителя социального обслуживания.

Таким образом, в настоящее время перед руководителем современного учреждения социального обслуживания стоит задача организации и развития методической деятельности, в соответствии с новыми требованиями.

В научной работе исследуются различные аспекты методической деятельности: в частности, теоретические и практические вопросы в области развития и организации данной деятельности рассматриваются в работах: С.Ж. Гончаровой, М.М. Поташника, Г.И. Горской и других; методическая деятельность учреждения социального обслуживания изучается И.В. Медведевой, С. Нечаевой, П. Романовым, Е. Чуевой. В социальном аспекте отдельные вопросы данной деятельности обсуждаются в работах О.В. Логуновой, Т.В. Фуряевой.

Теория организации представлена в исследованиях Л.М. Арутюновой, Е.В. Пироговой; проблемы управления современной методической службой рассматривают: Н.В. Немова, К.С. Буров, Л.П. Ильенко, и др.; теория методической работы рассматривается Ю.К. Бабанским, В.П. Симановым, В.И. Дружининым.

В большей степени вопросы методической работы рассматриваются в связи с деятельностью образовательных учреждений: обсуждаются задачи, структура, принципы функционирования, формы, технологии организации данной деятельности (Р.И. Будникова, В.И. Дружинина, И.Н. Орлова и другие). Проблема исследования стандартизации профессиональной деятельности в социальной работе обсуждается в работах В.В. Сизиковой, О.А. Аникеевой. Важным аспектом исследования являются основы моделирования методической службы, которые изучаются Н.В. Адамовой, З.К. Березкиной, Г.В. Яковлевой, А.Н. Дахиным и другими.

Анализ научной литературы и исследований, нормативно-правовой базы показывает, что организационно-методическая деятельность специалистов учреждений социального обслуживания населения мало изучена. В нормативно-правовых актах Красноярского края вполне определенно дается установка на открытие организационно-методических отделений в системе

социальной службы, однако сущность данной деятельности не конкретизируется, функции точно не определяются, особенности данной деятельности применительно к специфике учреждения не расшифровывается.

Таким образом, очевидны **противоречия** между:

- требованиями к организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения и недостаточной разработанностью путей активизации данной деятельности, в контексте изменений, происходящих в социальной сфере в процессе внедрения профессиональных стандартов;
- потребностями современного учреждения социального обслуживания населения в организации методической службы в контексте внедрения нового профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания и не разработанностью общих ориентиров организации данной деятельности, в частности, модели данной деятельности.

Выделенные противоречия определили научную **проблему** исследования: каковы пути и условия активизации организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения в контексте внедрения профессиональных стандартов. В соответствии с поставленной проблемой сформулирована **тема исследования**: «Активизация организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения».

**Объект исследования**: методическая деятельность современного учреждения социального обслуживания населения.

**Предмет исследования**: разработка модели организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.

**Цель исследования**: разработать модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального

обслуживания населения в контексте внедрения нового профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания.

**Гипотеза исследования:** Модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения будет ориентирована на активизацию данной деятельности, если на теоретическом уровне определены общие ориентиры организации методической деятельности в современном учреждении социального обслуживания населения, на эмпирическом уровне определена ее структура с учетом профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания.

В соответствии с поставленной целью, объектом, предметом и гипотезой определены следующие **задачи исследования:**

1) Изучить сущность и содержание организационно-методической деятельности применительно к особенностям деятельности специалистов учреждения социального обслуживания населения;

2) Проанализировать профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания в соответствии с положением об организационно-методическом отделении учреждения социального обслуживания населения;

3) Разработать модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения в контексте ее активизации;

4) Разработать рекомендации для внедрения модели организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составляют:

– системно-деятельностный подход (А.Г.Асмолов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин), позволяющий рассмотреть методическую деятельность как погружение социальных работников учреждения

социального обслуживания населения в специальную деятельность в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- научная методология исследования основывается на синергетическом подходе к изучаемой проблеме. Использование синергетического подхода (Г. Хакен, Г.Н. Сериков, М.С. Ковалевич и др.) позволяет рассматривать инновационную методическую деятельность, как открытую, сложную самоорганизующуюся систему;
- идеи и концепции построения научного знания в области социальной работы, подготовки специалистов социальных служб к методической деятельности в социальной сфере (В.И. Жуков, Е.И. Холостова, Т.В. Фурьева и другие).

#### **Методы исследования:**

- теоретические: анализ, сравнение и обобщение научной литературы, нормативных документов по исследуемой проблеме, моделирование.
- эмпирические: анкетирование, беседа.

#### **База исследования.**

В нашей работе мы рассмотрим организационно-методическую деятельность в муниципальном бюджетном учреждении социального обслуживания «Городском реабилитационном центре для детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга». В исследовании приняли участие 56 человек (заведующие отделением – 6, специалисты по социальной работе – 15, врачи – 4, массажисты – 1, инструкторы по лечебной физической культуре – 2, логопеды – 5, психологи – 1, медицинские сестры – 1, социальные педагоги – 8, воспитатели – 11, инструкторы по труду – 1, музыкальный руководитель – 1).

#### **Исследование проводилось в три этапа:**

1 этап. Поисковый: изучение и анализ литературы с целью осмысления проблемы исследования, выявление степени ее разработанности, определения цели и задач исследования, объекта и предмета исследования, гипотезы, составление плана исследования, подбор методов.



2 этап. Аналитический: разработка анкеты для выявления дефицитов в организационно-методической деятельности, анализ профессионального стандарта, проведение исследования и анализ полученных данных.

3 этап. Преобразующий: разработка модели и составление рекомендаций для внедрения модели организационно-методической деятельности в современном учреждении социального обслуживания населения, анализ, обобщение и осмысление результатов, оформление текста диссертации.

**Новизна исследования состоит в том, что:**

*Определено понятие «организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения» как совокупность организационных действий, направленных на управление и координацию деятельности специалистов учреждений социального обслуживания (организационная составляющая); определения направления, содержания, форм данной деятельности в учреждении согласно его социальному профилю (методическая составляющая).*

*Выявлена структура организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения, представленная взаимообусловленными компонентами: структурным и содержательным компонентом.*

**Теоретическая значимость** исследования заключается в том, что:

*Решена научная задача – разработана модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания.*

**Практическая значимость** исследования:

*Определена структура и содержание модели организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания населения;*

*Подготовлены методические рекомендации по апробации модели организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания.*

**Достоверность и обоснованность результатов** исследования определяется следующим:

- использованы современные методики сбора и обработки информации, позволяющие получить информацию об исследуемом процессе, которая согласуется с другими исследованиями в данной области;
- идея исследования построена с учетом основных положений системно-деятельностного подхода, изучения опыта методической работы в учреждении социального обслуживания.

**Личное участие состоит** в теоретическом осмыслении деятельности учреждения социального обслуживания населения в аспекте организации методической работы в соответствии с введением профессиональных стандартов в области социальной работы; конкретизации понятия «организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения»; разработана модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения и предложены рекомендации к внедрению модели; разработаны оценочно-диагностические материалы, на основе которых получены фактические данные об исследуемом процессе; обобщены результаты исследования, подготовлены публикации.

**Представленные в работе результаты нашли отражение в** публикациях и докладах на конференциях:

1. Участие в конкурсе научно-исследовательских работ Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные проблемы социальной науки и практики» среди магистрантов КГПУ им. В.П. Астафьева – 1 место.

2. Организация методической деятельности специалистов учреждения социального обслуживания города Красноярск, Сборник Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные проблемы социальной науки и практики», посвященной 10-летию кафедры социальной педагогики и социальной

работы в рамках XVIII форума «Молодежь и наука XXI века», посвященного 85-летию КГПУ им. В.П. Астафьева, 27-28 апреля 2017 года.

3. Милехина И.Ю., Игнатова В.В. Некоторые особенности организации методической деятельности специалистов учреждения социального обслуживания населения // Мир человека: Научно-информационное издание, выпуск 1 (45) / Под общей редакцией В.В. Игнатовой; Сиб. гос. ун-т науки и технологий им. акад. М. Ф. Решётнева. – Красноярск: СибГУ им. М.Ф. Решетнева, 2017. – 265 с. – С. 61-65.

На защиту выносятся следующие положения:

Организационно-методическая деятельность современного учреждения социального обслуживания населения – совокупность организационных действий, направленных на управление и координацию деятельности специалистов учреждения социального обслуживания (организационная составляющая); определения направления, содержания, форм данной деятельности в учреждении согласно его социальному профилю (методическая составляющая).

Компоненты организационно-методической деятельности:

- а) проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов;
- б) деятельность по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта коллег в решении задач, стоящих перед организацией; создание методических разработок;
- с) внедрение инновационных технологий и методов работы, основанных на достижениях науки передового социально-педагогического опыта в деятельность организации;
- д) постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда.

ГЛАВА 1. Теоретические предпосылки организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.

Данная глава посвящена выявлению теоретических предпосылок организационно-методической деятельности специалистов современного учреждения социального обслуживания населения. В соответствии с задачами исследования проведен целенаправленный отбор теоретического материала, систематизированы научные знания, проанализирован профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания.

1.1. Организационно-методическая деятельность учреждения социального обслуживания населения, как предмет научного анализа.

Целью данного параграфа является определение понятия «организационно-методическая деятельность учреждения социального обслуживания населения», выявление структуры, и доказательство того, что проблема организационно-методической деятельности в социальной сфере недостаточно разработана, при этом является важной составляющей деятельности руководителя организации при осуществлении функций развития организации.

Организационно-методическая деятельность это понятие, которое нельзя отнести строго к одному научному направлению или сфере деятельности. Оно основано на достижениях теории и практики смежных наук: педагогики, социологии, психологии, медицины. Исследования в данной области проводились еще в XVII – нач. XX вв. Я.А. Коменским, И.Г. Песталоцци, К.Д. Ушинским, П.Ф. Каптеревым, С.Т. Шацким. Так И.Г. Песталоцци мечтал о возрождении своего народа, верил в возможность изменить жизнь тружеников путем их просвещения и воспитания. Он видел

источник народных бедствий не в экономических условиях, а в отсутствии просвещения. Я.А. Коменский сформулировал и описал принципы, которые подвели черту под научной базой обучения длиною в жизнь. Образование «всех, всему, всесторонне», он писал: «Очень важно, чтобы люди научились и умели свободно, по собственному решению избирать верно понятые вещи и так же пользоваться ими» [17]. К.Д. Ушинский выдвинул идею о необходимости учиться всю жизнь, рассматривая педагогику, как науку о воспитании не только детей, но и человека в целом.

В течение XIX – XX вв. были определены формальные и реальные цели образования взрослых, установлена связь между обучением взрослых и их трудовой деятельностью, сформулированы принципы образования взрослых (принципы индивидуального подхода, наглядности, развивающего обучения и т. д.).

Для того, чтобы выделить понятие, на которое мы будем опираться в процессе исследования, необходимо рассмотреть составные определения организационно-методической деятельности.

Методическая деятельность рассматривается как открытая, сложная самоорганизующаяся система. Данный взгляд находит свое отражение в синергетическом подходе к изучаемой проблеме и составляет научную методологию исследования.

В научной литературе широко применяется определение, предложенное Г. Хакеном. Синергетика, по его мнению, – это совокупный коллективный эффект взаимодействия большого числа подсистем, приводящий к образованию устойчивых структур и самоорганизации в сложных системах [41].

В настоящее время итогом продвижения синергетики в сферу образования стали идеи, отправной точкой которых является синергетичность процесса образования. Синергетический подход основывается на доминировании в образовательной деятельности самообразования, самоорганизации, самоуправления и заключается в

стимулирующем или побуждающем воздействии на субъект с целью его самораскрытия и самосовершенствования, самоактуализации в процессе сотрудничества с другими людьми и с самим собой.

Новая образовательная парадигма рассматривает самоопределяющуюся личность как открытую самоорганизующуюся систему, обладающую внезапно возникающими свойствами, для социально-психологической и педагогической поддержки которой необходимо знание и правильное применение принципов синергетики с целью продуктивного использования потенциала личностной самоорганизации [16].

Таким образом, основой образовательной деятельности специалистов выступает самообразование, самоорганизация, самоуправление. Все эти принципы должны быть заложены в построении системы обучения кадров в организации.

В нашей работе необходимо рассмотреть понятие методической деятельности и методической работы, как определений более широкого порядка.

На современном этапе нет однозначного и устоявшегося в педагогической науке определения методической деятельности. В исследованиях ряда авторов, методическая деятельность с одной стороны рассматривается как организационно-управленческая деятельность образовательного учреждения (Т.Г. Аргунова, И.В. Никишина, И.П. Пастухова, Г.П. Скамницкая), которая выполняет курирующую, контролирующую функции, с другой стороны методической деятельностью занимаются педагоги в рамках профессиональной деятельности [35].

Методическая деятельность – комплекс мероприятий, направленный на повышение компетентности и профессионального мастерства учителя (В.А. Скакун), развитие творческой мысли учителей, их инициативы применять в работе все прогрессивное, передовое (В.А. Андреева), разрешение затруднений в деятельности учителей (Ю.К. Бабанский) [3].

По определению С.Ж. Гончаровой, методическая деятельность представляет собой специфический тип образовательной деятельности, содержанием которой является системное единство создания метода, его апробации, внедрения метода (получение методик), применение методик [9].

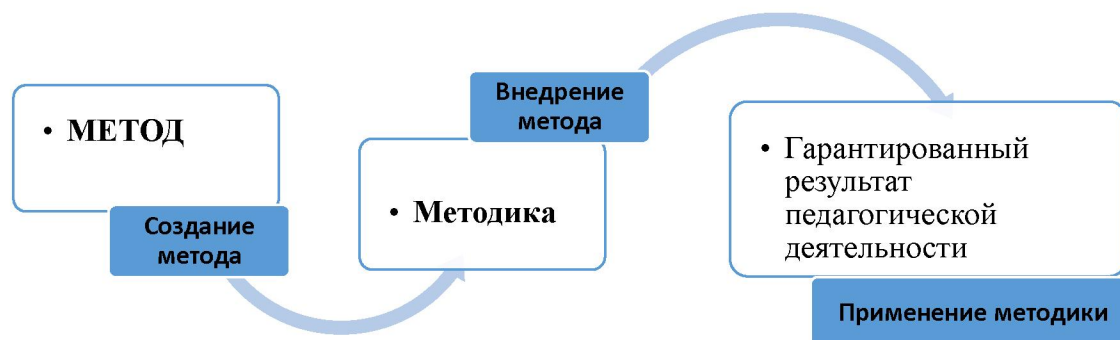


Рисунок 1. Методическая деятельность по С.Ж. Гончаровой

Методическая деятельность рассматривается как совокупность действий, направленных на получение, систематизацию и распространение методических знаний. Основными субъектами методической деятельности являются методисты, профессионально занимающиеся ею. Методическая деятельность является одним из аспектов профессиональной деятельности методиста, которую он осуществляет наряду с другими (например, педагогической, организационно-массовой и др.)

Н.Е. Эрганова выделяет такие функции методической деятельности, как:

- аналитическая, связанная с анализом образовательного процесса, влиянием со стороны рынка труда и др.;

- проектировочная, связанная с перспективным планированием и разработкой содержания обучения, планированием и подготовкой обучающей деятельности;

- конструктивная, включающая систему действий, связанных с планированием предстоящего занятия (отбором, композиционным оформлением учебной информации), представлением форм предъявления

учебного материала, ведущих к взаимодействию педагога и учащихся в процессе формирования новых знаний и профессиональных умений и навыков;

- нормативная, способствующая выполнению образовательных стандартов, требований учебных программ, условий осуществления образовательного процесса в данном типе учебного заведения;

- исследовательская, связанная с проводимыми прикладными исследованиями (на наш взгляд выходит за рамки собственно методической деятельности и относится к научно- методической) [43].

В социальной работе выделяют понятие методической деятельности в учреждении социального обслуживания – это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки, передового практического и управленческого опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого из руководителей и специалистов. Этот комплекс ориентирован, прежде всего, на повышение творческого потенциала трудового коллектива в целом, а, в конечном счете – на повышение качества и эффективности социальных услуг. А для этого должна быть сформирована действенная и эффективная модель методической работы в самом учреждении. Это связано с тем, что повышение квалификации кадров осуществляется через каждые пять лет, а мастерство специалиста или руководителя формируется через постоянное, систематическое профессиональное обучение на местах [27].

Таким образом ряд авторов определяет методическую деятельность как организационно-управленческую, в тоже время методическая деятельность рассматривается как специфический тип образовательной деятельности; специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки, передового практического и управленческого опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого из руководителей и специалистов;



совокупность действий, направленных на получение, систематизацию и распространение методических знаний.

Рассмотрим определение методической работы.

М.М. Поташник рассматривает методическую работу прежде всего, как составную часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации. Под методической работой он понимает целостную, основанную на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей систему взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства педагогов школы [28;29].

По мнению Ю.К. Бабанского, методическая работа – система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого специалиста [3].

В.П. Симонов определяет методическую работу, как специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя [39].

В исследованиях В.И. Дружинина методическая работа – это система взаимодействующих структур, участников, условий и процессов, а также направлений, принципов, функций, форм, приемов, методов, мер и мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства, компетентности и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, и в конечном итоге – на повышение качества образования в конкретном учреждении [14].

Н.В. Немова определяет методическую работу, как деятельность по обучению и развитию кадров; выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса. Методическая работа – это особый вид педагогической и исследовательской деятельности

как самих специалистов, так и руководителей, который нельзя отождествлять с деятельностью по управлению, инновационной деятельностью по разработке и внедрению новшеств [26].

По мнению К.С. Букова современная методическая работа представляет собой вид педагогической, управленческой деятельности, которая направлена на обеспечение образовательного процесса и основана на взаимодействии ее субъектов в образовательной, инновационной и научной деятельности [6].

Как видим, существуют некоторые разногласия в раскрытии содержания понятия «методическая работа»: с одной стороны, методическая работа – не отождествляется с деятельностью по управлению, инновационной деятельностью, с другой стороны – представляет собой вид управленческой деятельности, основанной на инновациях. Общим является представление методической работы как системы мер, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства. Методическая работа – это система практических мероприятий, базирующихся на достижениях науки и передового педагогического опыта; деятельность по обучению и развитию кадров; деятельность по выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса; исследовательская деятельность специалистов и руководителей.

В качестве основных принципов методической работы А.М. Моисеев выделяет следующие:

- Связь с жизнью, актуальность. Учет глобальных проблем современности и внутренних проблем коллектива.
- Научность. Ориентация руководителей методической работы на достижение соответствия между всей системой повышения квалификации сотрудников и современным уровнем науки.

- Системность. Подход к методической работе должен быть системным, подразумевающим управляемость, планомерность всей методической работы.
- Комплексный характер. Единство и взаимосвязь всех сторон и направлений повышения квалификации сотрудников.
- Системность, последовательность, преемственность, непрерывность. Методическая работа – часть системы непрерывного образования.
- Творческий характер методической работы.
- Конкретность: учет особенностей конкретной организации, сотрудников.
- Единство теории и практики при всей практической направленности методической работы.
- Оперативность, гибкость, мобильность.
- Создание благоприятных условий для эффективных творческих поисков учителей [23].

По мнению Г.И. Горской, в процессе организации методической работы решаются следующие задачи:

- систематическое повышение идейно-политического и научного уровня специалиста;
- подготовка специалистов к освоению им содержания новых программ и технологий их реализации;
- регулярное ознакомление специалиста с достижениями науки;
- изучение и внедрение в практику передового опыта, творческое использование проверенных рекомендаций;
- обогащение новыми, прогрессивными и более совершенными методами работы;
- постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в

вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда [5].

Н.В. Немова выделяет показатели оценки методической работы:

- 1) Уровень адаптации новых работников;
- 2) Профессиональная компетентность молодых специалистов и уровень освоения ими своей профессии;
- 3) Рост профессионализма сотрудников и готовности к решению задач, поставленных перед ним организацией;
- 4) Владение сотрудниками новыми теоретическими знаниями и технологиями;
- 5) Качество методического обеспечения;
- 6) Освоение сотрудниками наиболее ценного опыта своих коллег в решении задач, стоящих перед организацией;
- 7) Способность сотрудников к профессиональному саморазвитию, на протяжении всего времени работы в организации.

Таким образом определим различия в определении понятий «методическая деятельность» и «методическая работа». У большинства авторов научных исследований методическая деятельность рассматривается как одно из направлений управленческой деятельности образовательного учреждения, связанное с повышением квалификации и профессионального мастерства педагогов образовательного учреждения, то есть определяется как методическая работа образовательного учреждения. Общим является определение методической работы и методической деятельности, как системы практических мероприятий, базирующихся на достижениях науки и передового педагогического опыта; деятельности по выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта.

Из выше сказанного мы видим, что определение понятий методическая деятельность и методическая работа является тождественным, большинство авторов рассматривают методическую деятельность в контексте методической работы.

Переходя к организационно-методической деятельности необходимо также учитывать организационную деятельность и организационное развитие.

Организационная деятельность – это создание или усовершенствование механизма управления организацией в соответствии с целями и задачами организационных систем, представляющих собой совокупность структуры и способов функционирования ее элементов. Применительно к социальной системе под организационной деятельностью понимается:

- объединение людей в группы;
- интеграция деятельности членов коллектива организации;
- интеграция целей всех членов коллектива.

В зависимости от возложенных на них функциональных обязанностей члены коллектива могут быть как субъектами, так и объектами организационной деятельности. Субъекты и объекты организационной деятельности характеризуют роль членов коллектива в разработке и принятии управленческих решений.

Субъект управления – это источник управляющего воздействия или лицо, принимающее решение (один человек, группа, коллектив организации).

Объект управления – это приемник и исполнитель управляющего воздействия.

Организационная деятельность субъектов и объектов управления организацией регламентируется положениями об отделах и службах, а также должностными инструкциями [2].

Организационная структура регулирует:

- разделение задач по отделениям и подразделениям;
- их компетентность в решении определенных проблем;
- общее взаимодействие этих элементов.

Управление методической работой – одна из компетенций, которой должен владеть управленческий работник. Вместе с тем, в связи с

модернизацией системы социального обслуживания населения в целом, обновляется и содержание управления методической работой.

В учреждении социального обслуживания, для осуществления методической работы, чаще всего создается организационно-методическое отделение с четко выраженной структурой и штатным расписанием.

На основании теоретического анализа мы вывели определение, которое будем использовать при проведении исследования.

Организационно-методическая деятельность современного учреждения социального обслуживания населения – совокупность организационных действий, направленных на управление и координацию деятельности специалистов учреждения социального обслуживания (организационная составляющая); определения направления, содержания, форм данной деятельности в учреждении согласно его социальному профилю (методическая составляющая).

Организационно-методическая деятельность – одно из направлений управленческой деятельности учреждения социального обслуживания населения и состоит из следующих компонентов:

- проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов;
- организация деятельности по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта коллег в решении задач, стоящих перед организацией; создание методических разработок;
- внедрение инновационных технологий и методов работы, основанных на достижениях науки передового социально-педагогического опыта в деятельность организации;
- постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда.

Результатом этой деятельности в конечном счете является повышение эффективности социальных услуг.

Организационно-методическая деятельность в организации выполняет роль стимула в профессиональном развитии, способствует самореализации, решению личностных профессиональных проблем, позволяет достичь большего удовлетворения в труде.

В рамках нашего практического исследования организационно-методическая деятельность выступает как содержание работы организационно-методического отделения. Эта идея подтверждается содержанием положения об организационно-методическом отделении МБУ СО «Центр «Радуга», которое мы рассматриваем во второй главе.

## 1.2. Анализ профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания.

Развитие профессиональной сферы современной России определяется разработкой стандартов профессиональной деятельности.

Профессиональные стандарты специалистов социальной сферы приняты в декабре 2013 г., в действие введены с 1 января 2015 г. Обязательность применения профессиональных стандартов предусмотрена с 1 июля 2016 г. Федеральным законом № 122-ФЗ от 2 мая 2015 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации».

По мнению В.В. Сизиковой процесс стандартизации, особенно в социальной сфере, вызывает сложное и противоречивое отношение и у практиков, и профессионалов в образовании. Стандартизация – это деятельность, направленная на достижение оптимальной степени упорядочения в определённой области посредством установления положений для всеобщего и многократного использования в отношении реально существующих или потенциальных задач [38]. Важнейший итог выработки стандартов в любой сфере жизнедеятельности – повышение качества продукта деятельности, ответственности за результаты, а также возможность контролировать её эффективность и результативность как со стороны работодателя, так и со стороны потребителя (населения) [32].

В.В. Сизикова выделяет ряд противоречий, существующих в системе социального обслуживания. В России сложилось три уровня профессиональной деятельности: социальный работник (работает с населением, может не иметь профессионального образования или иметь среднее профессиональное образование), специалист по социальной работе (работает с населением и координирует деятельность привлечённых учреждений, организаций и специалистов, имеет высшее или среднее профессиональное образование) и руководитель организаций социального



обслуживания населения (выполняет руководящие функции и должен иметь высшее образование). Качественной и эффективной работе препятствует отсутствие у работников профильного профессионального образования. Практический опыт не дает гарантий выполнения трудовых функций в новых социальных условиях. Требуется повышение квалификации или переквалификация, в тоже время кадровая система организаций социального обслуживания не приспособлена к гибкому применению стандартов. На практике существует непонимание того, как именно применять профессиональные стандарты в деятельности учреждений [38].

Особая задача, стоящая перед учреждением социального обслуживания – изучение путей совершенствования подготовки специалистов социальной сферы, соответствующих современным требованиям.

Даная задача решается посредством организационно-методической деятельности, которая определяет содержание работы организационно-методического отделения, под управлением руководителя учреждения социального обслуживания населения. Организационно-методическая составляющая связывается с созданием коллектива, способного к развитию, инновационным преобразованиям социального процесса, в условиях реализации требований государственных профессиональных стандартов, организацией разработки комплекса методического обеспечения педагогического процесса и конкурсов профессионального мастерства [6].

Руководителю необходимо уметь создавать систему организации методической работы, в соответствии с комплексными критериями исходя из реалий конкретного учреждения [19].

В своей деятельности руководитель учреждения социального обслуживания населения руководствуется Приказом Минтруда России №678н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания».

Структура профессионального стандарта включает в себя определение вида деятельности, основной цели вида профессиональной деятельности,

обобщенные трудовые функции, которые разделяются на ряд более конкретных трудовых функций. Выполнение трудовой функции обеспечивается комплексом трудовых действий, необходимых умений и знаний.

Управление организацией социального обслуживания определяется следующими трудовыми функциями руководителя:

1) Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация).

Данная трудовая функция определяет общие трудовые действия, обеспечивающие функционирование организации в целом, такие как: планирование деятельности организации; координация деятельности структурных подразделений; выполнение поручений вышестоящих организаций; принятие решений и подписание локальных нормативных документов организации; контроль выполнения планов и программ деятельности организации; организация мониторинга удовлетворенности граждан предоставлением социальных услуг; создание условий для независимой оценки качества услуг; обеспечение безопасности в организации.

2) Управление ресурсами организации социального обслуживания.

Управленческая функция заключается в реализации контролирующих трудовых действий и принятии управленческих решений. Финансовый контроль; контроль за соблюдением работниками норм трудового законодательства, правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм; принятие решений по оснащению организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг; принятие решений в области управления персоналом организации, в том числе решения об утверждении штатного расписания организации, подписание локальных нормативных документов по кадровым вопросам; направление сотрудников на

диспансеризацию; обеспечение соблюдения работниками требований кодекса этики.

3) Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями;

Данная функция предусматривает выполнение трудовых действий, направленных на привлечение дополнительных ресурсов к деятельности организации, установление сотрудничества, тем самым определяющего развитие организации и повышение качества предоставления социальных услуг, также проектную, отчетную деятельность и информационную открытость.

4) Обеспечение развития организации социального обслуживания.

Трудовая функция развития организации определяет трудовые действия, направленные на:

1. формирование стратегических и программных документов в области социального обслуживания;
2. разработку предложений по повышению эффективности деятельности организации и представление данных предложений в вышестоящую организацию;
3. внедрение в организации инновационных форм деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг;
4. организацию участия работников в конкурсах профессионального мастерства в сфере социального обслуживания;
5. организацию разработки учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций по вопросам организации социального обслуживания.

Обеспечение развития организации социального обслуживания, как мы уже писали выше, реализуется в организационно-методической деятельности учреждения.

Трудовые действия задают направление управлением организационно-методической деятельностью.

Соотнесем трудовые действия функции «Обеспечение развития организации социального обслуживания» с компонентами организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания населения.

Разработка предложений по повышению эффективности деятельности организации соответствует в целом результату организационно-методической деятельности.

Внедрение в организации инновационных форм деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг соответствует компоненту о внедрение технологий и методов работы;

Организация участия работников в конкурсах профессионального мастерства реализуется компонентом о проведении мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов.

Организация разработки учебно-методических, научно-методических публикаций соответствует компоненту о создании методических разработок.

Таким образом, мы рассмотрели профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания, соотнесли содержание его трудовых функций и действий с содержанием понятия организационно-методической деятельности и выявили, что трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания» соответствует компонентам организационно-методической деятельности.

### **Выводы по первой главе**

В данной главе раскрыты необходимые для нашей работы понятия: методическая работа, методическая деятельность, организационная деятельность, управление методической работой, синергетический подход.

На основании теоретического анализа выведено определение «организационно-методическая деятельность», которое будем использовать при проведении исследования. Это понятие нельзя отнести строго к одному научному направлению или сфере деятельности. Организационно-методическая деятельность современного учреждения социального обслуживания населения – совокупность организационных действий, направленных на управление и координацию деятельности специалистов учреждения социального обслуживания (организационная составляющая); определения направления, содержания, форм данной деятельности в учреждении согласно его социальному профилю (методическая составляющая).

Организационно-методическая деятельность – одно из направлений управленческой деятельности учреждения социального обслуживания населения и состоит из следующих компонентов: проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов; организация деятельности по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта коллег в решении задач, стоящих перед организацией; создание методических разработок; внедрение инновационных технологий и методов работы, основанных на достижениях науки передового социально-педагогического опыта в деятельность организации; постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда. Результатом этой деятельности в конечном счете является повышение эффективности социальных услуг.

Организационно-методическая деятельность в организации выполняет роль стимула в профессиональном развитии, способствует самореализации, решению личностных профессиональных проблем, позволяет достичь большего удовлетворения в труде.

В данной главе рассмотрен Профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания. Мы соотнесли трудовые функции с компонентами организационно-методической деятельности, и выяснили, что трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания» соответствует компонентам организационно-методической деятельности.

ГЛАВА 2. Разработка модели организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.

В данной главе проанализированы особенности организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания населения на примере МБУ СО «Центр «Радуга», представлена информация о моделировании в целом, разработана модель организационно-методической деятельности с ориентацией на новый профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания и рекомендации к ее реализации.

2.1. Изучение и анализ особенностей организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания населения.

Данный параграф посвящен изучению и анализу особенностей организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания населения для разработки рекомендаций по активизации данной деятельности в современных условиях.

Становление России как социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие граждан, государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, требует развития новых, адекватных современным условиям, институтов социальной сферы. Стремительные изменения в системе социального обслуживания населения требуют от социальных учреждений постоянной перестройки деятельности с учетом требований государства и общества.

Социальное обслуживание населения представляет собой один из элементов всей системы социальной защиты. Наравне с другими составляющими оно способствует поддержке нуждающихся категорий населения. Социальное обслуживание населения – это особый механизм,

позволяющий участвовать в решении проблем общества, различных его социальных групп и отдельного человека.

Социальное обслуживание носит комплексный характер и включает различные виды социальных услуг, которые осуществляются в учреждениях социального обслуживания, предназначенные гражданам для удовлетворения их специфических потребностей, обусловленных важными причинами, такими как: болезнь, инвалидность, старость, воспитание детей и других.

Рассмотрим особенности организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания населения на примере муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания «Городской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга».

Анализ организации методической деятельности необходимо начать с описания организационной структуры учреждения (Приложение 1).

Данный вид деятельности учреждения представлен в положении об организационно-методическом отделении, предназначенном для организации и выполнения аналитической, организационно-методической и экспертной функций, осуществления планирования и выстраивания межведомственного взаимодействия с целью повышения эффективности работы центра.

Организационно-методическая деятельность центра отражается в задачах отделения. Соответствие задач организационно-методического отделения с трудовыми функциями руководителя представлено в таблице ниже.



Таблица 1. Сравнительный анализ задач организационно-методического отделения и компонентов организационно-методической деятельности

Задачи отделения	Трудовые функции руководителя, соответствующие компонентам организационно-методической деятельности(профессиональный стандарт)
1) Стратегическое планирование деятельности Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Разработка предложений по повышению эффективности деятельности организации соответствует в целом результату организационно-методической деятельности.
2) Анализ эффективности деятельности Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Разработка предложений по повышению эффективности деятельности организации соответствует в целом результату организационно-методической деятельности.
3) Планирование выполнения и составление отчетов по муниципальному заданию;	Трудовая функция «Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания»
4) Взаимодействие с главным управлением социальной защиты населения администрации г. Красноярска по предоставлению учетно-отчетных данных (плановых и внеплановых);	Трудовая функция «Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями»
5) Участие в рецензировании и экспертизе социальных программ и проектов, разработанных специалистами Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Руководство внедрением в организации инновационных форм

	деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг соответствует компоненту о внедрении технологий и методов работы
6) Осуществление анализа и определение перспектив развития социально-реабилитационных методик и технологий, используемых специалистами Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Внедрение в организации инновационных форм деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг соответствует компоненту о внедрение технологий и методов работы
7) Обобщение и распространение передового опыта работы Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Организация разработки учебно-методических, научно-методических публикаций соответствует компоненту о создании методических разработок
8) Организация и проведение мероприятий по повышению профессионального уровня специалистов Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Организация участия работников в конкурсах профессионального мастерства реализуется компонентом о проведении мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов
9) Организация работы методического кабинета, пополнение научно-методического фонда;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Организация разработки учебно-методических, научно-методических публикаций соответствует компоненту о создании методических разработок
10) Организационно-методическое обеспечение	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а

мероприятий и акций Центра;	именно: Организация участия работников в конкурсах профессионального мастерства реализуется компонентом о проведении мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов
11) Разработка и распространение информационной продукции о деятельности Центра;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Организация разработки учебно-методических, научно-методических публикаций соответствует компоненту о создании методических разработок
12) Внедрение информационно-компьютерных технологий в процессе организации социального обслуживания;	Трудовая функция «Обеспечение развития организации социального обслуживания», а именно: Внедрение в организации инновационных форм деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг соответствует компоненту о внедрение технологий и методов работы;
13) Обеспечение функционирования работы официального сайта, социальных групп Центра в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;	Трудовая функция «Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями»
14) Ведение компьютеризированной базы данных о детях и семьях, находящихся на социальном обслуживании в Центре;	Трудовая функция «Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями»
15) Организация учебной (производственной) практики студентов, интернов и волонтеров.	Трудовая функция «Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями»

Из таблицы видно, что практически все задачи отделения соответствуют трудовой функции руководителя организации социального обслуживания «Обеспечение развития организации социального обслуживания».

На основании теоретических представлений об организационно-методической деятельности нами было разработано и проведено анкетирование для выявления реализации компонентов организационно-методической деятельности в социальном учреждении (на базе МБУ СО «Центр «Радуга» (см. Приложение 2). Анкетный опрос в нашем исследовании направлен на выявление реализации следующих критериев, соответствующих компонентам организационно-методической деятельности:

Критерий 1. Проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов (отражается в вопросах «Как часто Вы посещаете обучающие мероприятия вне Центра?», «Знаете ли Вы о существовании ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения Красноярского края?», «Посещали ли Вы обучающие мероприятия ресурсно-методического центра?»).

Критерий 2. Деятельность по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта; создание методических разработок (исследуется в вопросах «Возникают ли у Вас трудности при описании своего накопленного профессионального опыта?», «Публиковали ли Вы где-нибудь свои статьи?»).

Критерий 3. Постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда (вопросы «Планируете ли Вы свою методическую работу на год или месяц?», «К кому Вы обращаетесь за помощью в написании буклетов, статей, других методических работ?», «Обращаетесь ли Вы за помощью к методисту (специалисту методической службы) при возникновении ситуаций, требующих научного объяснения?»).

«Оцените необходимость Вашей методической деятельности для решения профессиональных задач по пятибалльной шкале», «Каким образом Вы реализуете свою методическую деятельность?»).

Также нами рассмотрена удовлетворенность специалистов организационно-методической деятельностью.

Критерий 4. Удовлетворенность организационно-методической методической деятельностью учреждения («Опишите методическую систему, существующую в Вашем учреждении?», «Как часто Вы пользуетесь услугами методического кабинета?», «Насколько востребованы Вами услуги методического кабинета?», «По Вашему мнению, какое из этих направлений следует развивать?»).

Методологическим основанием для разработки опроса являлись исследования ряда авторов, посвященные проблеме организации методической деятельности и методической работы, таких как Г.И. Горская, Н.В. Немова, В.А. Скакун, С. Нечаева, М.М. Поташник, Ю.К. Бабанский.

В опросе приняли участие 50 респондентов – 96% из них женщин и 4 % мужчин, в возрасте от 21 до 62 лет (специалисты по социальной работе – 30%, врачи – 8%, массажисты – 2%, инструкторы по лечебной физической культуре – 4%, логопеды – 10%, психологи – 2%, медицинские сестры – 2%, социальные педагоги – 16%, воспитатели – 22%, инструкторы по труду – 2%, музыкальный руководитель – 2%).



Рис. 1. Должностной состав респондентов

Рассмотрим содержание ответов по обозначенным критериям.

Критерий 1. Проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов.

На вопрос «Как часто Вы посещаете обучающие мероприятия вне Центра?» мы получили следующие ответы. Раз в неделю – 0, раз в месяц – 15 человек, раз в полгода – 15 человек, раз в год – 11 человек, раз в три года – 9 человек.



Рис. 2 Посещение обучающих мероприятий вне Центра

Данные показывают, что специалисты своевременно повышают квалификацию, о чем также свидетельствует информация аналитического отчета (размещенного на официальном сайте Центра) за предыдущий период. В 2016 году повысили квалификацию – 11 специалистов, а в 2015 – 28 специалистов.

Ответы на вопросы «Знаете ли Вы о существовании ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения Красноярского края?» и «Посещали ли Вы обучающие мероприятия ресурсно-методического центра?» показали следующие результаты: 28 человек (56%) знает о ресурсно-методическом центре, 22 человека (44%) не знает о существовании ресурсно-методического центра. Большой процент респондентов знает о

ресурсном центре, однако посещали в качестве слушателя его всего 20 человек (40%) и 30 (60%) человек не посещали данный центр, в качестве выступающих не выступал ни один респондент. Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения Красноярского края – площадка для обмена опытом со специалистами со всего края. Высокий процент не знающих о ресурсно-методическом центре говорит о недостаточном информировании о возможных методических ресурсах.

Результаты ответов по критерию «Проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов» показали, что специалисты Центра участвуют в обучающих мероприятиях вне Центра, однако лишь низкий процент специалистов посещает обучающие мероприятия ресурсно-методического центра.

Критерий 2. Деятельность по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта; создание методических разработок.

Ответы на вопрос «Возникают ли у Вас трудности при описании своего накопленного профессионального опыта?» показали, что 14 человек (28%) никогда не занимались описанием своего накопленного профессионального опыта, 15 человек (30%) утверждают, что им понадобится много времени, чтобы описать свой опыт, у 14 человек (28%) возникают трудности в оформлении написанного, только 2 человека (4%) смогут без труда описать свой опыт. Ни один респондент не сможет без затруднений написать методические рекомендации или программу. Описать свой опыт только с помощью методиста смогут 5 человек (10%).



Рис. 3. Возникновение трудностей при описании накопленного опыта работы

В целом, описание своего накопленного опыта вызывает определенные трудности у 68% респондентов, при этом 28% ответивших никогда не занимались описанием своего опыта.

Ответы на вопрос о публикациях статей в научных изданиях свидетельствуют о низкой публикационной активности. Из 50 респондентов 15 публиковали когда-либо свои статьи, что составляет 30% от общей суммы.

Низкая публикационная активность, также подтверждается количеством публикаций статей в 2016 году, всего – 4 специалиста, что также объясняется непониманием требований, предъявляемых к методическим разработкам. Ещё одним подтверждением низкой публикационной активности является незавершенность разработки методических пособий. В течение 2016 года специалистами учреждения велась работа над выбранными научно-методическими темами, результатом которой явились методические пособия, которые специалисты представляют на внутренней научно-методической конференции, однако далеко не все сотрудники представили свои пособия до настоящего времени.

Критерий 3. Постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной



помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда.

На вопрос «Планируете ли Вы свою методическую работу на год или месяц?» мы получили следующие ответы: Планируют свою методическую работу – 14 человек (28%), не планируют – 14 человек (28%), планируют, если этого потребует работодатель – 22 человека (44 %).



Рис. 4. Планирование методической работы

Из ответов видно, что большинство специалистов планируют методическую работу, если этого потребует работодатель, либо совсем не планируют.

Планирование методической работы специалистов Центра осуществляется в рамках ежемесячного планирования, однако результаты ответов свидетельствуют о фактическом отсутствии планирования, что говорит о недостаточном контроле за планированием методической работы.

Ответы на вопрос «К кому Вы обращаетесь за помощью в написании буклетов, статей, других методических работ?» показывают, что специалистам необходим человеческий ресурс (методист, коллеги, научный руководитель, заведующий отделением).

К методисту обращаются – 15 человек (30%), к коллегам – 8 человек (16%), к заведующему отделением – 4 человека (8%), к научному руководителю магистерской программы – 1 человек (2%), к тем, кто владеет компьютером – 1 человек (2%), сети Интернет, библиотеке – 6 человек (12%), не было опыта написания методических работ – 3 человека (6%), не обращались за помощью – 2 человека (4%), процент воздержавшихся на данный вопрос – 10 человек (20%).

Вопрос «Обращаетесь ли Вы за помощью к методисту (специалисту методической службы) при возникновении ситуаций, требующих научного объяснения?». Ответы на данный вопрос показывают, что специалисты практически не используют ресурс методиста при возникновении трудностей, требующих научного объяснения. 14 человек (28%) обращаются за помощью к методисту, 22 человека (44%) редко обращаются, 14 (28%) человек не обращается.



Рис. 5. Обращение к методисту, при возникновении ситуаций, требующих научного объяснения

Критерий 4. Удовлетворенность организационно-методической методической деятельностью.

Вопрос «Опишите методическую систему, существующую в Вашем учреждении?». Данный вопрос предполагал открытый ответ. Большинство респондентов дали описание методической системы – 90% ответивших. И 10% ничего не ответили на данный вопрос. Из этих десяти процентов половина – новые сотрудники и еще не успели освоиться на новом месте полноценно, на что они и обращают внимание в своих ответах. Ответы большинства сотрудников содержат перечисление всех направлений работы, 10% сотрудников негативно отзываються о качестве методической системы.

Вопрос о пользовании услугами методического кабинета показал, что каждый день не пользуется услугами ни один респондент (0%), раз в неделю – 5 человек (10%), раз в месяц – 35 человек (70%), несколько раз в год – 10 человек (20%). Результаты свидетельствуют о востребованности методическим кабинетом, в целом.

Мы разделили услуги на формы методической работы со специалистами. «Насколько востребованы Вами услуги методического кабинета?»

- 1) Консультация методиста – 2 балла
- 2) Внутреннее обучение (семинары, мастер-классы) – 5 баллов
- 3) Внешнее обучение (семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы, повышения квалификации) – 5 баллов
- 4) Возможность обмена опытом среди коллег (открытые занятия, внутренние конференции, семинары) – 3,7 баллов
- 5) Современная научная литература – 2,7 балла

Самыми востребованными являются внутреннее и внешнее обучение, возможность обмена опытом среди коллег.

Ответы на вопрос «По Вашему мнению, какое из этих направлений следует развивать?» указывают на те же самые варианты ответов, что и в предыдущем вопросе, однако повышается количество ответов о консультациях методиста.

- 1) Консультация методиста 3,2 балла

- 2) Внутреннее обучение (семинары, мастер-классы) 4 балла
- 3) Внешнее обучение (семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы, повышения квалификации) 5 баллов
- 4) Возможность обмена опытом среди коллег (открытые занятия, внутренние конференции, семинары) 3,5 баллов
- 5) Современная научная литература 2 балла

Реализация методической деятельности у большинства респондентов выражается в участии во внутренних семинарах, тренингах, мастер-классах (100%), принимает участие во внешних обучающих мероприятиях (80%), изучает новую литературу (60%), разрабатывает буклеты (40%), пишет статьи (30%), принимает участие в дискуссионных площадках и конференциях (20%).

5. Оцените необходимость Вашей методической деятельности для решения профессиональных задач по пятибалльной шкале, где:

1 балл – Я не вижу необходимости заниматься методической деятельностью (10%)

2 балла – Мне неинтересно заниматься методической деятельностью (10%)

3 балла – Моя методическая деятельность полезна для других (20%)

4 балла – Для меня важно повышать свой профессиональный уровень (40%)

5 балла – Методическая деятельность необходимая часть моей работы (20%)

Таким образом 60% респондентов связывают методическую деятельность с профессиональной деятельностью, лишь 20% не видят необходимости заниматься методической деятельностью и считают ее неинтересной.

Результаты анкетирования позволили выявить некоторые дефициты организационно-методической деятельности, а именно:

Критерий 1. Проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов:

- низкий процент специалистов посещает обучающие мероприятия ресурсно-методического центра.

Критерий 2. Деятельность по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта; создание методических разработок:

- трудности при описании своего накопленного опыта;
- низкая публикационная активность.

Критерий 3. Постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда:

- фактическое отсутствие планирования своей методической деятельности специалистами Центра;
- специалисты практически не используют ресурс методиста при возникновении трудностей, требующих научного объяснения.

С целью учета опыта деятельности МБУ СО «Центр «Радуга» при разработке модели организационно-методической деятельности мы рассмотрели внутренний документ: «Анализ деятельности МБУ СО «Центр «Радуга» за 2016 год». В этом документе описан опыт внедрения инновационных продуктов. Представим некоторые положения из данного документа:

В рамках внедрения новых форм и методов работы стоит отметить введение новой работы с международной классификацией функционирования (МКФ).

– На базе отделения психолого-педагогической помощи возобновлена работа по диагностической методике hamet 2 «Профессиональная диагностика, способствующая развитию» (г. Вайблинген).

– С ноября 2016 года психологом были введены следующие направления работы, о результатах которых, еще говорить рано, в 2017 году

одни из приоритетных направлений: использование телесно-ориентированных методов – с целью стимуляции новых позитивных способов поведения и устранения поведенческих аномалий; использование сенсорных стимуляций.

– В рамках проекта «Чувствую, понимаю, действую! при поддержке Фонда Михаила Прохорова созданы специальные средовые условия, облегчающие восприятие «особым» ребенком окружающих объектов и продуктивное взаимодействие с ними.

– Также в 2016 году в рамках проекта «Со спортом по жизни» при поддержке Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации создана на базе МБУ СО «Центр «Радуга» опорная профессиональная площадка по адаптивной физической культуре с использованием наиболее эффективных и востребованных направлений для обеспечения двигательной активности детей города Красноярска, имеющих различные нарушения развития и популяризации занятий АФК.

– При сотрудничестве с Краевым Дворцом пионеров и школьников по реализации проекта «Живой музей» дети познакомились с природными зонами Земли и приняли непосредственное участие в мастер-классах по созданию природных зон.

– Также в этом году в рамках научно-внедренческой площадки КГПУ им. В.П. Астафьева началась реализация социального проекта «Индивидуальное сопровождение детей-сирот с ТМНР через взаимодействие специалистов службы домашнего визитирования с детскими домами и интернатами», целью которого является оказание помощи персоналу, осуществляющему уход за детьми-сиротами с ТМНР, в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий жизнедеятельности и расширение возможностей детей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности с учётом состояния их здоровья и возраста.

– «В отчетном периоде проводились занятия лечебной физкультурой по системе Кинестетикс с детьми от четырех до семнадцати лет с разными диагнозами».

– Также в течение года специалистами отделения проводилось тейпирование детей с различной патологией и возрастом от четырех до семнадцати лет.

– В июне 2016 года начата работа по внедрению гипнотерапии при работе с подростками с умственной отсталостью.

– В работе учебно-тренировочной квартиры появилось новое направление в рамках программы «Экономика домашнего хозяйства» которая, направлена на развитие самостоятельности подростков через организацию профессиональных проб (планирование бюджета, совершение покупок, обращение с деньгами и др.).

В 2017 г. планируется не только дальнейшее развитие и реализация всех перечисленных инноваций, но и становление данных направлений приоритетными.

Данные выдержки отражают наличие активных процессов по внедрению новых технологий и методов работы в деятельность центра.

Для анализа компонента организационно-методической деятельности: «проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов» мы так же использовали содержание «Анализа деятельности МБУ СО «Центр «Радуга» за 2016 год». В нем представлен отчет о профессиональном развитии сотрудников:

«Формы повышения уровня профессионального развития специалистов в 2016 г. остаются неизменными в сравнении с предыдущими годами: обучение на курсах повышения квалификации (10 мероприятий), участие в конференциях (9 мероприятий), участие в работе круглых столов (11 мероприятий), участие в мастер-классах (11 мероприятий), участие в обучающих внешних семинарах (42 мероприятия), участие в обучающих внутренних семинарах (78 мероприятий).

В течение года, всего обучилось 44 специалиста, из них 11 специалистов прошли курсы повышения квалификации.

5 специалистов обучаются по программам магистратуры в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева, 1 человек в Сибирском федеральном университете.

В 2016 году учреждение приняло участие во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности», в конкурсе «Самый благоустроенный район города Красноярска» в номинации «Лучший фасад административного здания» – 3 место. Также в течение года специалисты учреждения активно принимали участие в профессиональных конкурсах: «Лучший по профессии» в номинации «Лучший работник муниципальных учреждений социального обслуживания», «Золотой кадровый резерв города Красноярска, «Портфолио – 2016» и в краевом конкурсе методических разработок специалистов учреждений социального обслуживания населения и некоммерческих организаций Красноярского края «Новые горизонты» – 1 место.

В рамках развития проектной деятельности в 2016 году было разработано и заявлено для участия в различных конкурсах 6 проектов, 3 из которых получил финансовую поддержку».

Таким образом, мы видим, что ведется активная работа по обучению сотрудников, по повышению профессиональной компетенции.

Для более детального изучения путей активизации методической деятельности нами была разработана беседа (см. Приложение 3).

В беседе принимали участие шесть заведующих отделениями – все, кроме заведующей организационно-методического отделения. Беседа проводилась с целью уточнения сторонних взглядов на работу организационно-методического отделения и субъективных ощущений дефицитов сотрудниками. На основании этой цели, в беседу были включены следующие вопросы:



1. Как часто сотрудники обращаются за помощью по методической работе? Обращаются чаще к Вам или к методисту?
2. Обращаетесь ли Вы за помощью к методисту (для написания пособий, буклетов)?
3. Какие затруднения, связанные с методической работой, возникают чаще всего у Вас и сотрудников?
4. Получали ли Вы ответы на свои вопросы при обращении к методисту? Как оценивают помощь методиста сотрудники?
5. Как думаете, что бы Вас мотивировало на активную методическую работу? Что препятствует Вашей активной методической работе и методической работе сотрудников?
6. Как бы Вы отнеслись к групповым формам работы в методической деятельности: обсуждения, собрания и тому подобное? Были бы они для Вас интересны?

На эти вопросы мы получили достаточно однородные ответы. Так, на **первый вопрос** получили:

1 респондент. Сотрудники обращаются за помощью редко. Потому что методисты правят/выделяют/пишут комментарии, но не все понятны специалисту. Важнее было бы совместно обсудить ошибки и исправить их.

Специалисты обращаются ко мне, и мы вместе выстраиваем статью или иную методическую работу. Я объясняю, как бы мне хотелось, чтобы она выглядела. Подсказываю, где можно найти информацию, если сама знаю. Помогаю со структурой, чтобы было логично выстроено, затем проверяю и мы вместе обсуждаем мои желания и их возможности.

2 респондент. Сотрудники обращаются к методисту, чаще чем ко мне.

3 респондент. Обращаются по-разному, есть очень старательные сотрудники и они постоянно консультируются, есть те, кому не интересна эта работа и они ее избегают. Обращаются и ко мне, и к методисту. Чаще к методисту, думаю, потому что он не занимает руководящей позиции.

4 респондент. Нечасто. Задают мало вопросов, но знаю точно, что иногда спрашивают и у методиста. Заинтересованность возникает по ситуации: возникает уникальный случай, и сотрудник начинает интересоваться всем и у всех.

5 респондент. Правильнее будет ответить, что не часто. Это происходит периодически, нет постоянства. Обращаются ко мне и к методисту.

6 респондент. Обращаются, но чаще я сама их спрашиваю.

Таким образом, сотрудники обращаются за помощью к методисту и к заведующему отделением. В некоторых случаях заведующая выполняет функции методиста для сотрудников ее отделения.

**На второй вопрос** получили ответы, дополняющие первый вопрос.

1 респондент. Мне нужна информация о том, правильно ли я структурировала, понятна ли представленная информация, необходима корректировка текста, так сказать «красивые выражения». Нужна оценка актуальности, дополнительные источники или практика, с целью изучения и внедрения в статью или работу. Написанную мной программу я отправляла на изучение, но ответ не получила.

2 респондент. Обращаюсь к методисту, 1 раз в месяц.

3 респондент. Я редко обращаюсь, у меня много других дел.

4 респондент. Обращаюсь по мере необходимости.

5 респондент. Да, обращаюсь.

6 респондент. Не обращалась.

В целом, почти все заведующие обращаются к методисту за помощью, но не часто. Выясним причины в ответах на следующий вопрос.

**Вопрос третий** о затруднениях, связанных с методической работой:

1 респондент. Затруднения в разных взглядах на изученную тему. Непонятная корректировка методической работы. Отсутствие разъяснений.

2 респондент. Проблема осведомленности. Не все знают вообще о своих методических возможностях или о том, как их реализовывать. И далеко не всегда спрашивают.

3 респондент. Лично у меня вопрос времени самый острый: есть много текущей работы, а написание пособия, например, требует времени. Если речь идет о семинаре или тренинге, то я всегда принимаю в них участие. Это супер.

4 респондент. Не все понимают, что им дает методическая работа.

5 респондент. Скорее нет мотивации на методическую работу. Все любят участвовать в семинарах, но редко кто с энтузиазмом пишет буклеты, методички.

6 респондент. Затруднения чаще всего возникают в организации этой работы. Не у всех сотрудников его работа позволяет даже принимать участие в обучающих семинарах. Некоторые никогда не занимались написанием статей и боятся начинать.

Таким образом, сотрудникам недостаточно разъяснений по содержанию методической деятельности. Сотрудники указывают на нехватку рабочего времени для выполнения методической работы. Сотрудники не осознают необходимость методической деятельности. Сотрудники испытывают необходимость в поддержке и сопровождении при написании методических пособий, так как у многих нет опыта в этой деятельности.

На **четвертый вопрос** об обращении к методисту и оценке помощи методиста ответили:

1 респондент. Оцениваю работу в 4 балла. Уже объяснила почему. О сотрудниках точно не подскажу, думаю, что тоже 4 балла, некоторые получают хорошие комментарии и работают с ними, а некоторые не согласны и отказываются исправлять, так как не понимают замысел методиста в их работе.

2 респондент. На все интересующие вопросы всегда получаю ответ. Десять баллов из десяти.

3 респондент. Да, получаю. Оцениваю хорошо.

4 респондент. Да, но не всегда эти ответы полные. Удовлетворительно.

5 респондент. Получаю полные ответы по оформлению работы, но не получаю комментариев по содержанию. Оцениваю удовлетворительно.

6 респондент. Мне приходится править больше в работе сотрудников, чем методисту, потому что они обращаются ко мне в первую очередь.

Ответы на данный вопрос неоднозначны. Некоторые опрошенные выражают неудовлетворенность работой методистов, указывая на то, что не разделяют критических замечаний методиста по отношению к своей работе.

**На пятый вопрос** о мотивации и препятствиях активной методической работе следующие ответы:

1 респондент. Мотивации способствуют интересные семинары по методической деятельности, начиная с основ. Наш методист, Вера Викторовна, рассказывала о методических разработках с примерами написания и примерами, которые в форме групповой работы были обсуждены. Также мотивацией может являться реальная печать публикаций, а не написание для складирования. Препятствием является отсутствие времени.

2 респондент. Затрудняюсь ответить.

3 респондент. Отсутствие оценки и какой-то поддержки при выполнении методической работы. Есть ощущение выполнения этой работы «для галочки» и такое же мнение я замечала среди сотрудников.

4 респондент. Меня бы мотивировала работа в группах, когда можно обсуждать с коллегами определенные темы и рождать истину в дискуссии.

5 респондент. Препятствует большая загруженность текущей работой. Некоторые специалисты моего отдела реально почти не имеют времени для написания методически пособий.

6 респондент. Хорошая мотивация – это всегда значимое прибавление к зарплате, но в нашем учреждении это не ощутимо и исправить это нельзя. Недостаточно времени.

Опрошенные выделяют такие препятствия как: нехватка времени, отсутствие значимых поощрений, восприятие этой работы как формальной. В качестве мотивации отмечаю групповую работу, денежные поощрения.

### **Шестой вопрос о групповых формах работы.**

1 респондент. Я думаю групповые и индивидуальные формы должны присутствовать. На групповых – обсуждение общих вопросов, индивидуально – корректировка запросов. Да, групповая работа была бы интересной. Так же хочется, чтобы это было постоянно, и сотрудник в обозначенное всегда время мог бы обращаться за советом. Хочется семинаров практических по больше. Но по времени не затянутых и содержательных!

2 респондент. Мне удобна форма собрания, на котором всегда можно получить ответы на возникающие вопросы.

3 респондент. Положительно.

4 респондент. На мой взгляд, у нас уже все хорошо. Групповые формы будут уместны, если выделить на них рабочее время официально.

5 респондент. Мне нравится эта идея.

6 респондент. Наш центр всегда развивается и не стоит на месте, я думаю, что работа в группах легко впишется в нашу деятельность. Тем более, что у нас есть работа в группах, но не по методической работе.

На основании проведенных нами методик, нами были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие времени, выделенного на методическую работу;
- непонимание требований, предъявляемых к методическим разработкам;
- отсутствие системы контролирующих действий на этапе разработки;

- не проработанность форм группового взаимодействия;
- отсутствие базы для публикаций.

Решению данных проблем способствует создание оптимальной модели организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания с учетом выявленных дефицитов, с ориентацией на теоретические представления об организационно-методической деятельности и соответствие данной деятельности основным требованиями государственного профессионального стандарта организатора (руководителя) организации и методической службы.

2.2. Моделирование организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.

Проектирование модели позволяет связать теоретические представления с практикой организационно-методической деятельности. Устройство методической службы в свою очередь определяется ее моделью.

Моделирование – это универсальный метод получения, описания и использования знаний. Оно используется в любой профессиональной деятельности. Внедрение метода моделирования в отечественную педагогическую психологию связано с именем Л. С. Выготского, который считал, что специфические психические функции не даны человеку от рождения, а лишь заданы как общественные образцы.

Моделирование – это специфичное многоуровневое исследование. Его главная задача – воспроизвести на основании сходства с существующим объектом другой, заменяющий его объект (модель). Модель – это аналог оригинала. Она должна иметь сходство с оригиналом, но не повторять его, так как при этом само моделирование теряет смысл. Недопустимо произвольное моделирование; в этом случае оно не дает должного представления об оригинале модели и также не выполняющего своей функции [34].

Дахин А.Н. определяет понятие модели, как искусственно созданного объекта в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта.

Главной характеристикой модели можно считать упрощение реальной жизненной ситуации, к которой она применяется. Модель должна удовлетворять следующим требованиям: быть адекватной отражаемому объекту (иначе она не выполнит своей функции); быть открытой, чтобы иметь возможность гибко реагировать на внешние изменения; быть реальной, т. е. построенной с учетом условий внешней по отношению к модели среды.

С помощью моделей можно спроектировать ту или иную область знаний, умений, способностей любого участника системы, какими они должны быть с точки зрения искомого результата. Это дает знание о том, что должно быть сформировано.

Модели носят объяснительный характер. Модель объясняет, как изменится структура управленческой, организационной, педагогической деятельности. Объясняет специфику этой деятельности с учетом местных особенностей. Модель позволяет объяснить, каковы будут отличия новой деятельности, осуществляемой в коллективе и соотнесения этой деятельности с целевыми установками отдельной личности.

На основании рассмотренных в первой главе компонентов организационно-методической деятельности и выявленных в первом параграфе второй главы дефицитов, мы разработали модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения (см. Приложение 4).

Разработанная нами модель состоит из двух компонентов, структурного и содержательного.

Структурный компонент соответствует классическим теоретическим представлениям об организационно-методической деятельности и содержит четыре основных направления организационно-методической деятельности, которые мы описывали в первой главе.

Содержательный компонент направлен на компенсацию выявленных дефицитов. Работу по компенсации дефицитов мы условно разделили по направлениям:

1. групповое взаимодействие;
2. оценка методической работы;
3. мотивация и поддержка;
4. обучение.



Эти направления мы вывели на основании полученных нами данных исследования и на базе анализа теоретического материала. Прокомментируем их содержание.

Групповое взаимодействие. На необходимость проработки форм группового взаимодействия указывают сами сотрудники. То есть, существует необходимость введения новых форм и методов групповой работы. Групповая работа реализуется в таких ситуациях как: при знакомстве и введении новых технологий в работу Центра, информирование о результатах деятельности отделений, написание проекта. Мы предлагаем внедрить групповую работу для ознакомления сотрудников с содержанием пройденных обучающих мероприятий кем-либо из коллектива.

В данном направлении мы так же предполагали внедрение современных форм взаимодействия между сотрудниками.

В содержание этого направления входят:

- обмен опытом после посещения обучающих мероприятий на групповых встречах;
- проведение групповых встреч с учетом идей групповой работы;
- введение современных форм работы: аудио и видео отчеты;
- использование виртуальных бесед в мобильных мессенджерах;
- использование современных текстовых редакторов, позволяющих одновременное пользование документом.

Оценка методической работы. Это направление связано с дефицитом: отсутствие системы контролирующих действий на этапе разработки. Содержание этого направления призвано стимулировать методическую деятельность и повышать качество продуктов методической деятельности.

В данное направление входят:

- установка сроков выполнения конкретных методических задач;
- закрепление методической темы за каждым сотрудником;
- вынесение продуктов методической деятельности на коллективную оценку для всестороннего анализа профильных специалистов;

- привлечение сторонних экспертов к рецензированию методических разработок.

Мотивация и поддержка. Это направление связано с выявленной низкой заинтересованностью среди сотрудников по отношению к методической деятельности: не все чувствуют значимость выполняемой методической деятельности. Данное направление призвано подчеркнуть значимость методической деятельности.

В данное направление входят:

- торжественная форма поощрения активной методической деятельности;
- обеспечение публикаций созданных материалов.

Обучение. Данное направление призвано компенсировать один дефицит, связанный с некомпетентностью в составлении и оформлении продуктов методической деятельности.

В данное направление входит:

- проведение обучающих семинаров по повышению методической грамотности сотрудников на постоянной основе.

Таким образом, мы разработали модель организационно-методической деятельности в МБУ СО «Центр «Радуга», позволяющую активизировать данный вид деятельности в учреждении. Графическое отображение данной модели представлено в Приложении 4.

Рекомендации по внедрению данной модели в работу учреждения:

1. Для реализации компонентов требуется повышение компетенции методиста по направлению работы с группой.
2. Требуется повышение компетенций сотрудников и методиста по использованию виртуальных бесед в мобильных мессенджерах; по использованию современных текстовых редакторов, позволяющих одновременное пользование документом.
3. Требуется составление перечня ресурсов для публикаций методических пособий и статей (платных и бесплатных).

4. Выделение официального рабочего времени для проведения методических мероприятий.

## **Выводы по второй главе**

В данной главе описываются результаты исследования и анализ особенностей организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания населения на примере МБУ СО «Центр «Радуга».

В рамках нашего практического исследования организационно-методическая деятельность учреждения представлена в положении об организационно-методическом отделении, предназначенном для организации и выполнения аналитической, организационно-методической и экспертной функций, осуществления планирования и выстраивания межведомственного взаимодействия с целью повышения эффективности работы центра.

В исследовании использованы методы анкетирования и беседы. Анкетирование для выявления реализации компонентов организационно-методической деятельности. Беседа – уточнения сторонних взглядов на работу организационно-методического отделения и субъективных ощущений дефицитов сотрудников. По результатам исследования были выявлены дефициты в организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания: отсутствие времени, выделенного на методическую работу; непонимание требований, предъявляемых к методическим разработкам; отсутствие системы контролирующих действий на этапе разработки; не проработанность форм группового взаимодействия; отсутствие базы для публикаций.

Для компенсации этих дефицитов разрабатывалась модель организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания, которая имеет своей задачей активизировать данную деятельность. Разработанная модель состоит из двух компонентов, структурного и содержательного. Структурный компонент соответствует классическим теоретическим представлениям об организационно-методической деятельности и содержит четыре основных направления организационно-методической деятельности, которые мы описывали в

первой главе. Содержательный компонент направлен на компенсацию выявленных дефицитов. Работу по компенсации дефицитов условно разделили по направлениям: 1. групповое взаимодействие, 2. оценка методической работы, 3. мотивация и поддержка, 4. обучение. На каждое направление предложены соответствующие решения с учетом дефицитов.

## Заключение

Социальные тенденции и введение нового профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания требуют иного подхода к профессиональному самосовершенствованию и развитию кадров в социальной отрасли. Учреждения социального обслуживания населения вынуждены гибко реагировать на новые условия деятельности.

В связи с модернизацией системы социального обслуживания населения в целом, обновляется и содержание управления методической работой. Перед руководителем современного учреждения социального обслуживания стоит задача организации повышения профессионального мастерства сотрудников, организации методической деятельности, в соответствии с новыми требованиями. Однако на теоретическом и практическом уровнях имеются дефициты в расшифровке содержания деятельности организационно-методических отделений социальных служб, что затрудняет активизацию их работы.

На основании теоретического анализа и рассмотренного профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания мы определили понятие «организационно-методической деятельности учреждения социального обслуживания населения» и ее компоненты, которые использовали при проведении исследования:

- проведение мероприятий по повышению профессионального мастерства и квалификации специалистов;
- организация деятельности по выявлению, обобщению и распространению ценного опыта коллег в решении задач, стоящих перед организацией; создание методических разработок;
- внедрение инновационных технологий и методов работы, основанных на достижениях науки передового социально-педагогического опыта в деятельность организации;
- постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы специалиста, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах

теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его труда.

Также мы выяснили, что трудовая функция руководителя «Обеспечение развития организации социального обслуживания» соответствует компонентам организационно-методической деятельности.

Результатом организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания в конечном счете является повышение эффективности социальных услуг.

Разработанная и проведенная нами программа исследования организации методической деятельности позволила выявить существующие дефициты в учреждении социального обслуживания. По полученным результатам нашего исследования мы сделали вывод о том, что основными дефицитами организационно-методической деятельности в учреждении социального обслуживания на примере «Городского реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга» являются: отсутствие времени, выделенного на методическую работу; непонимание требований, предъявляемых к методическим разработкам; отсутствие системы контролирующих действий на этапе разработки; не проработанность форм группового взаимодействия; отсутствие базы для публикаций.

Для компенсации этих дефицитов мы разработали одну из возможных вариантов модели организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания. Разработанная модель состоит из двух компонентов, структурного и содержательного. Структурный компонент соответствует классическим теоретическим представлениям об организационно-методической деятельности и содержит четыре основных направления организационно-методической деятельности, которые мы описывали в первой главе.

Содержательный компонент направлен на компенсацию выявленных дефицитов. Работу по компенсации дефицитов мы условно разделили по

направлениям: 1. групповое взаимодействие, 2. оценка методической работы, 3. мотивация и поддержка, 4. обучение.

Результаты исследования позволили наметить пути дальнейшего совершенствования организационно-методической деятельности современного учреждения социального обслуживания населения.

Таким образом на теоретическом уровне определены общие ориентиры организации методической деятельности современного учреждения социального обслуживания, которые нашли свое отражение в трудовых функциях руководителя организации социального обслуживания, закрепленных в профессиональном стандарте. Данные ориентиры позволили рассмотреть реализацию компонентов организационно-методической деятельности на практике и выявить дефициты, решения для устранения которых, предложены в разработанной модели. Выделенная нами гипотеза нашла свое подтверждение в исследовании.



## Список использованных источников

1. Адамова, Н.В. Инновационные технологии и модели организации научно-методической работы в образовательном учреждении [Текст] / Н.В. Адамова, С.В. Иванова // Вестник моск. город. пед. ун-та. Серия «Информатика и информатизация образования». – 2008. – № 11. – С. 334–337.
2. Арутюнова, Л.М. Теория организации [Текст] / Л.М. Арутюнова, Е.В. Пирогова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 110 с.
3. Бабанский, Ю.К. Методическая работа в школе: организация и управление [Текст] / Ю.К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1992. – 626 с.
4. Березкина, З.К. Управление внутришкольной научно-методической работой как условие профессионального развития учителя [Текст] / З.К. Березкина. // Сибир. пед. журн. – 2007. – № 7. – С. 269–275.
5. Березняк, Е.С. Руководство современной школой [Текст] / Е.С. Березняк. – М.: Просвещение, 1983. – 207 с.
6. Буров, К.С. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / К.С. Буров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Здравоохранение. Физическая культура». – 2007. – Вып. 11. – № 6 (78). – С. 37–43.
7. Буров, К.С. Управление методической работой в образовательном учреждении: учеб. пособие [Текст] / К.С. Буров. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», 2012. – 48 с.
8. Гладик, Н.В. Технология самооценки управления качеством научно-методической работы в школе [Текст] / Н.В. Гладик // Преподаватель XXI век. – 2008. – № 1. – С. 42–45.
9. Гончарова, С.Ж. Содержание и структура методической деятельности в педагогической системе: дис. канд. пед. наук: 13.00.01 [Текст] / С.Ж. Гончарова, 1997. – 136 с.

10. Горохова, С.Е. Управление качеством образования в профессиональном лицее на основе инновационной научно-методической работы [Текст] / С.Е. Горохова // Наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 81–85.
11. Дахин А. Н. Педагогическое моделирование: монография [Текст] / А. Н. Дахин. – Новосибирск: Изд-во НИПКИПРО, 2005. – 230 с.
12. Дахин А. Н. Моделирование компетентности участников открытого образования: монография [Текст] / А. Н. Дахин. – М: Изд-во НИИ школьных технологий, 2009. – 292 с.
13. Дахин А. Н. Моделирование образовательной компетентности: монография [Текст] / А. Н. Дахин. - Новосибирск: Изд. НГПУ, 2008. – 246 с.
14. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / В.И Дружинин / Курган, ИРОСТ, 2011. 138с.
15. Ильясов, Д.Ф. Теория управления образованием: учеб. пособие по спецкурсу для студентов пед. специальностей и руководителей образоват. учреждений [Текст] / Д.Ф. Ильясов, Г.Н. Сериков. – М.: Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2004.
16. Ковалевич, М. С. Социально-психологические и педагогические проблемы профессионализации личности [Текст] / М.С. Ковалевич // Социально-психологические и педагогические проблемы профессионализации личности: синергетический подход: труды IV международной научной интернет-конференции, январь - март 2011 г. 2011. – С.164-177.
17. Коменский, Я.А. Педагогическое наследие [Текст] / Я. А. Коменский, Д. Локк, Ж.-Ж. Руссо, И. Г. Песталоцци // Педагогическое наследие. – М.: Педагогика, 1989.
18. Кононова, О.В. Институциональные формы управления учебно-методической работой инновационного предпринимательского вуза [Текст] / О.В. Кононова // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2008. – № 6. – С. 9–15.

19. Котлярова, И.О. Гуманно ориентированное непрерывное образование [Текст] / И.О. Котлярова, Г.Н. Сериков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2009. – Вып. 6. – № 38 (171). – С. 7–11.

20. Куган, Б.А. Управление образовательной системой: взаимодействие субъектов регионального и муниципального уровней [Текст] / Б.А. Куган, Г.Н. Сериков. – М.: ВЛАДОС, 2002. – 632 с.

21. Медведева В. Н. Профессиональное становление специалистов по социальной работе [Электронный ресурс] // Наука и современность. 2011. №12-2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-stanovlenie-spetsialistov-posotsialnoy-rabote>, свободный. – Загл. с экрана.

22. Моисеев, А.М. Методическая работа в школе: организация и управление [Текст] / А.М. Моисеев. – М.: МГПИ, 1991. – 96 с.

23. Моисеев, А.М. Заместитель директора по научной работе [Текст] / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева. – М.: Новая шк., 1996. – 143 с.

24. Молочкина, Н.Ю. Сетевая модель как механизм управления образовательным процессом в общеобразовательной школе [Текст] / Н.Ю. Молочкина // Перспективы науки. – 2011. – № 27. – С. 54–57.

25. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности [Текст] / С.Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвуз. сб. науч. тр. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. – Вып. 1. – 122 с.

26. Немова, Н.В. Рекомендации по подготовке плана методической работы учителя [Текст] / Н.В. Немова // Практика административной работы в школе. – 2005. – №7. С. 3-6.

27. Нечаева С., Романов П., Чепляев В., Чуева Е., Ярская-Смирнова Е.Р. Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения [Текст] Саратов, 2007. – 98 с.

28. Поташник, М.М. Организация управления школой [Текст] / М.М. Поташник. – М.: Знание, 1991. – 74 с.
29. Поташник, М.М. Управление развитием современной школы [Текст] / М.М. Поташник, А.М. Моисеев. // М.: Новая школа, 1997. 350 с.
30. Пронина, Л.Н. Направления научно- методической работы в лицее [Текст] / Л.Н. Пронина // Наука и школа. – 2009. – № 1. – С. 34–35.
31. Репин, С.А. Программно-целевой принцип управления образованием: моногр. [Текст] / С.А. Репин; под ред. Г.Н. Серикова. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 1999. – 180 с.
32. Романов, П.В. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований [Текст] / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова // Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», 2015. – 234 с.
33. Руднева, Т.Н. Управление методической работой вуза: теоретические основы и опыт [Текст] / Т.Н. Руднева, Н.В. Соловова // Вестник Самар. гос. ун-та. – 2012. – № 2. – С. 151–155.
34. Сафронова, В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе [Текст]: Учеб пособие - М: Изд центр "Академия", 2002 –192 с., 2002. —192 с.
35. Семушина, Л.Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: учеб. пособие [Текст] / Л.Г. Семушина, Н.Г. Ярошенко, 2001. – 272 с.
36. Сериков, Г.Н. Управление образовательным учреждением. Ч. 1: Явление и понятия: учеб. для студентов пед. специальностей [Текст] / Г.Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ: ИЦ «Уральская академия», 2007. – 280 с.
37. Сериков, Г.Н. Ориентиры измерения качества образования [Текст] / Г.Н. Сериков, С.Г. Сериков // Вестник ЮУрГУ. Серия

«Образование. Педагогические науки». – 2010. – Вып. 7. – № 3 (179). – С. 19–32.

38. Сизикова, В.В. Проблемы исследования стандартизации профессиональной деятельности в социальной работе: теоретико-методологические и прикладные подходы [Текст] // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 3 (6). С. 108–110.

39. Симонов, В.П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами: учебное пособие [Текст] / В.П. Симонов. // М.: Педагогическое общество России, 1999. 427с.

40. Терентьева, В.Г. Управление организацией целостного педагогического процесса через систему методической работы [Текст] / В.Г. Терентьева // Сибирский учитель. – 2012. – № 82. – С. 40–43.

41. Хакен, Г. Синергетика: пер. с англ. [Текст] / М., 1980. 406 с.

42. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений [Текст] / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова; под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Издат. центр «Академия», 2002. – 384 с.

43. Эрганова, Н.Е. Методическая компетентность педагога профессиональной школы в условиях реализации новых педагогических технологий [Текст] / Н. Е. Эрганова; исполн. С. К. Завражнова // Екатеринбург, 2005. - 180 с.

44. Яковлева, Г.В. Инновационная методическая работа как один из ресурсов развития кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения [Текст] / Г.В. Яковлева // Детский сад: Теория и практика. – 2011. – № 11. – С. 66–75.

45. Федеральный закон № 442-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О социальном обслуживании населения граждан в Российской Федерации»

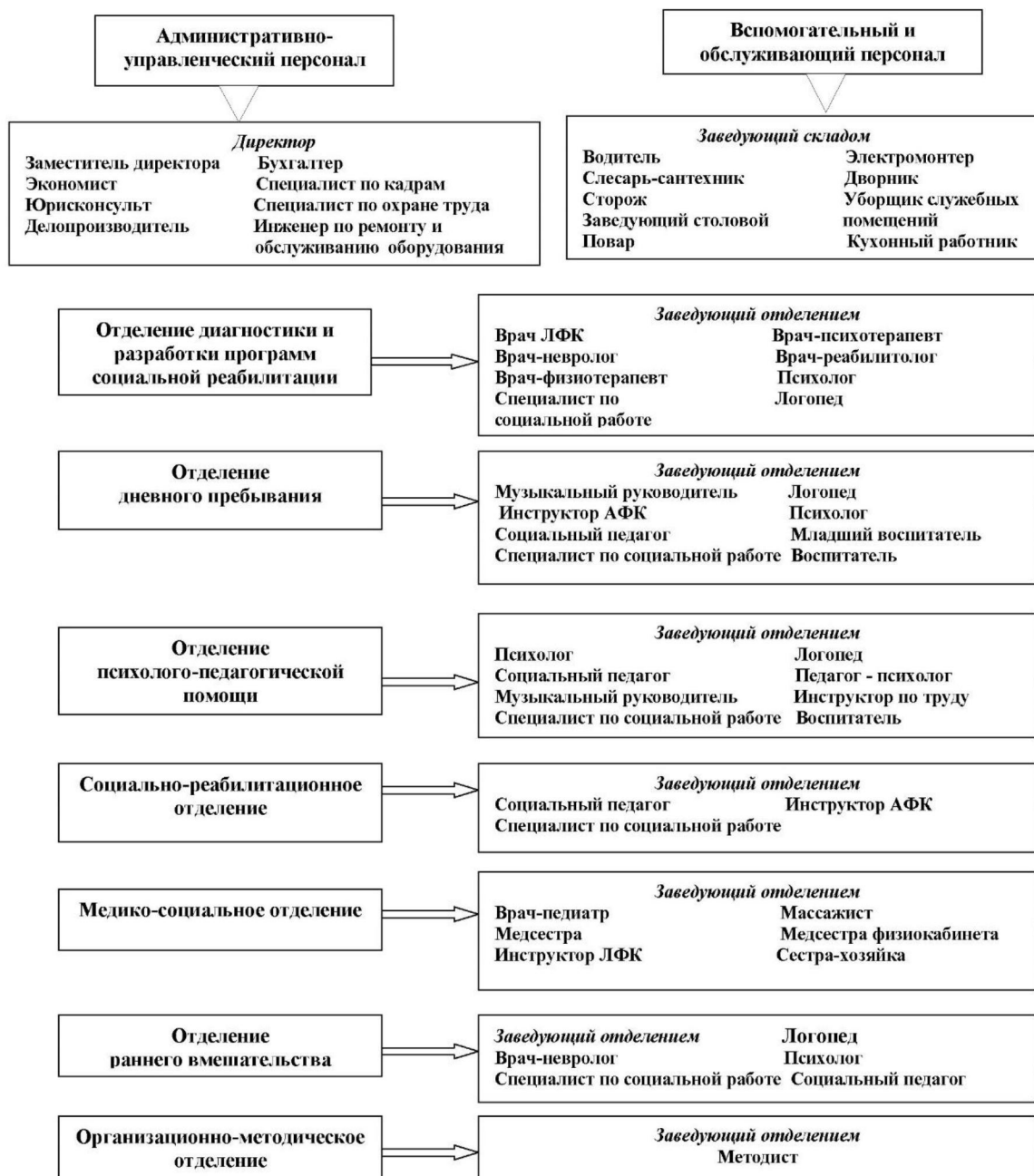
46. Федеральный закон № 122-ФЗ от 2 мая 2015 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73

Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» [Текст]:  
принят 02.05.2015г. – С. 1-2.

47. Приказ Минтруда России №678н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания».

## Приложение 1

## Организационная структура МБУ СО «Центр «Радуга»



## Анкета

### Уважаемые коллеги!

Просим Вас принять участие в анкетировании «Организация методической деятельности специалистов учреждения социального обслуживания». Анкета является анонимной. Общие итоги анкетирования будут использованы для разработки модели методической работы специалистов Вашего учреждения.

**1. Как часто Вы посещаете обучающие мероприятия вне Центра?**

- Раз в неделю
- Раз в месяц
- Раз в полгода
- Раз в год
- Раз в три года

**2. Что в Вашем понимании является методической работой специалиста?**

---

---

**3. Планируете ли Вы свою методическую работу на год или месяц?**

- Да
- Нет
- Если этого требует работодатель или заведующий

**4. К кому Вы обращаетесь за помощью в написании буклетов, статей, других методических работ?** \_\_\_\_\_

**5. Возникают ли у Вас трудности при описании своего накопленного профессионального опыта? Отметьте несколько вариантов ответов.**

- Не составляет никакого труда
- Для описания своего опыта мне понадобится много времени
- Я без затруднений напишу методические рекомендации и программу
- У меня возникнут затруднения в оформлении написанного
- Я с трудом самостоятельно смогу описать свой опыт
- Я смогу описать свои наработки только с помощью методиста
- Я никогда этим не занимался

**6. Публиковали ли Вы статьи?**

---

**7. Знаете ли Вы о существовании ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения Красноярского края?**

- Да
- Нет

**8. Посещали ли Вы обучающие мероприятия ресурсно-методического центра?**



- Да, в качестве слушателя
- Да, в качестве выступающего
- Нет

**9. Обращаетесь ли Вы за помощью к методисту (специалисту методической службы) при возникновении ситуаций, требующих научного объяснения?**

- Да
- Нет
- Редко
- Всегда

**10. Опишите методическую систему, существующую в Вашем учреждении?**

---



---

**11. Как часто вы пользуетесь услугами методического кабинета?**

- Каждый день
- Один раз в неделю
- Один раз в месяц
- Несколько раз в год

**12. Насколько востребованы Вами услуги методического кабинета? (по шкале от 1 до 5)**

- 1) Консультация методиста – 1 2 3 4 5
- 2) Внутреннее обучение (семинары, мастер-классы) – 1 2 3 4 5
- 3) Внешнее обучение (семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы, повышения квалификации) – 1 2 3 4 5
- 4) Возможность обмена опытом среди коллег (открытые занятия, внутренние конференции, семинары) – 1 2 3 4 5
- 5) Современная научная литература – 1 2 3 4 5

**13. По Вашему мнению, какое из этих направлений следует развивать?**

- 1) Консультация методиста – 1 2 3 4 5
- 2) Внутреннее обучение (семинары, мастер-классы) – 1 2 3 4 5
- 3) Внешнее обучение (семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы, повышения квалификации) – 1 2 3 4 5
- 4) Возможность обмена опытом среди коллег (открытые занятия, внутренние конференции, семинары) – 1 2 3 4 5
- 5) Современная научная литература – 1 2 3 4 5

**14. Оцените необходимость Вашей методической деятельности для решения профессиональных задач по пятибалльной шкале, где:**

- 1 балл – Я не вижу необходимости заниматься методической деятельностью.
- 2 балла – Мне неинтересно заниматься методической деятельностью.

- 3 балла – Моя методическая деятельность полезна для других.
- 4 балла – Для меня важно повышать свой профессиональный уровень.
- 5 балла – Методическая деятельность необходимая часть моей работы.

**Сообщите некоторые данные о себе:**

*Пол:* Муж.  Жен.

*Возраст:* \_\_\_\_\_

*Образование:* Высшее  Среднее профессиональное

Начальное профессиональное  Общее

*Специальность:* \_\_\_\_\_

*Стаж работы:* \_\_\_\_\_

Благодарим за участие!

## Бланк беседы

Дата проведения беседы:

Место проведения:

Время начало:

Время окончания:

Кто проводит:

с кем проводилась беседа:

Цель беседы:

Вопросы для беседы	Ответы собеседника
1. Как часто сотрудники обращаются за помощью по методической работе? Обращаются чаще к Вам или к методисту?	
2. Обращаетесь ли Вы за помощью к методисту (для написания пособий, буклетов)?	
3. Какие затруднения, связанные с методической работой, возникают чаще всего у Вас и сотрудников?	
4. Получали ли Вы ответы на свои вопросы при обращении к методисту? Как оценивают помощь методиста сотрудники?	
5. Как думаете, что бы Вас мотивировало на активную методическую работу? Что препятствует Вашей активной методической работе и методической работе сотрудников?	
6. Как бы Вы отнеслись к групповым формам работы в методической деятельности: обсуждения, собрания и тому подобное? Были бы они для Вас интересны?	

Вывод:

Дата \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

