

Повышение эффективности модели повышения квалификации работников в сфере дополнительного образования детей

Малышев Константин Викторович,
кандидат философских наук,
научный сотрудник Департамента науки
и инноваций Московского государственного
гуманитарного университета имени
М.А. Шолохова

Нормативные правовые акты, регулирующие сферу дополнительного образования детей

- Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р «О Концепции развития дополнительного образования детей».
- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
- приказ Минобрнауки России от 29 августа 2013 г. № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

Концепция развития дополнительного образования детей

Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей предполагает:

апробацию и внедрение профессионального стандарта педагога дополнительного образования;

модернизацию требований к уровню подготовки педагогических работников сферы дополнительного образования в системах образования, культуры, спорта, аттестации педагогических кадров с опорой на профессиональный стандарт и модель карьерного роста;

разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками и руководителями организаций дополнительного образования;

создание условий для привлечения в сферу дополнительного образования детей молодых специалистов, их профессионального и творческого развития;

расширение возможностей для работы в организациях дополнительного образования талантливых специалистов, в том числе в областях искусства, техники и спорта, не имеющих педагогического образования, в том числе через изменение квалификационных требований;

внедрение системы оценки достижений педагогов дополнительного образования как инструмента оценки качества профессиональной деятельности и средства самооценки личности педагога;

Концепция развития дополнительного образования детей

Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей предполагает:

привлечение к деятельности в сфере дополнительного образования волонтеров и представителей науки, высшей школы, студенчества, родительской общественности;

поддержку включения в систему дополнительного образования детей педагогических работников в статусе индивидуальных предпринимателей, имеющих право на оказание услуг дополнительного образования без получения лицензии на осуществление образовательной деятельности;

включение в основные профессиональные образовательные программы модулей по выбору обучающегося, относящихся к дополнительному образованию детей, включение в основные профессиональные образовательные программы педагогического, психолого-педагогического и дефектологического направлений обязательных модулей, относящихся к дополнительному образованию детей, к работе с талантливыми детьми и молодежью;

обеспечение модулей, относящихся к дополнительному образованию детей, к работе с талантливыми детьми и молодежью, площадками для проведения педагогической практики;

Концепция развития дополнительного образования детей

Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей предполагает:

формирование современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров сферы дополнительного образования детей (реализация сетевых форм и модульных программ повышения квалификации с возможностью обучения по индивидуальной образовательной программе, тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов дополнительного образования, организация дополнительного профессионального образования в форме стажировки на базе ресурсных центров и лучших практик и др.);

модернизацию образовательных программ и увеличение объема подготовки управленческих кадров для сферы дополнительного образования детей с приоритетами в области менеджмента, маркетинга, образовательной деятельности, соответствующей профилю организации;

внедрение механизмов адресной поддержки педагогов дополнительного образования, работающих с талантливыми детьми, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, детьми с ограниченными возможностями здоровья;

поддержку создания и деятельности профессиональных сообществ (ассоциаций) педагогов сферы дополнительного образования детей.

Организация повышения квалификации педагогов дополнительного образования детей

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам определяет **правила реализации программ повышения квалификации** педагогов, которые направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ **проводится в отношении:**

- соответствия результатов освоения дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения;
- соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ;
- способности организации результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг.

Оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ **проводится в следующих формах:**

- внутренний мониторинг качества образования;
- внешняя независимая оценка качества образования.

Виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов

Образовательная организация *самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов.*

Требования к внутренней оценке качества дополнительных профессиональных программ и результатов их реализации утверждаются в порядке, предусмотренном образовательной организацией.

Образовательные организации *на добровольной основе могут применять процедуры независимой оценки качества образования, профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ и общественной аккредитации организаций.*

Формы повышения квалификации

1. Курсы повышения квалификации

Основным инструментом, регулирующим целенаправленный процесс курсов повышения квалификации, является образовательная программа.

Эффективность обучения слушателей на курсах повышения квалификации *будет выше, если* разработчики образовательных программ и модулей, организаторы и преподаватели *будут следовать следующим рекомендациям:*

- выстраивать образовательный процесс с опорой на смысловую память слушателей;
- учитывать индивидуальные особенности восприятия и обработки информации (слушатели-визуалисты, слушатели-аудиалисты, слушатели-кинестетики);
- представлять информацию небольшими, четко структурированными, целостными, логически завершенными автономными частями (модулями, субмодулями);
- создавать условия для реализации принципа равных возможностей, предполагающего наличие надежного канала обратной связи и оперативное реагирование на получаемую информацию;
- проектировать содержание курсов с опорой на профессиональную деятельность слушателя;
- создавать условия для активного участия слушателя в занятиях, причем не только в освоении содержания, но и в формулировке целей, и в коррекции и обогащении содержания;
- поддерживать необходимый баланс между нагрузкой и отдыхом на основе результатов постоянного наблюдения за вниманием слушателей.

Формы повышения квалификации

2. Стажировка

Подготовка или переподготовка специалиста в форме стажировки наиболее эффективна, так как носит практико-ориентированный характер и позволяет быстро и качественно транслировать образовательные модели и навыки.

Стажировочная площадка является пролонгированной интерактивной формой повышения квалификации специалистов, которая в сочетании с курсовой системой обучения позволяет создать условия для непрерывного профессионального совершенствования педагогических кадров.

Особенности организации деятельности стажировочной площадки позволяют включить специалиста-практика в процесс изучения передового и инновационного опыта непосредственно в условиях конкретного образовательного учреждения, конкретного педагога или руководителя. Интерактивный характер стажировки определяется непосредственным участием специалиста-стажера в образовательном или управленческом процессе образовательного учреждения.

Тьюторское сопровождение – это педагогическая деятельность по индивидуализации образования, направленная на выявление и развитие образовательных мотивов и интересов стажера, поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы, формирование его образовательной рефлексии.

Основным продуктом деятельности стажера является *индивидуальный образовательный проект* на основе транслируемого опыта и адаптации его к условиям конкретного образовательного учреждения.

Формы повышения квалификации

3. Методическая работа в рамках объединений

Методическая служба сегодня *должна обеспечить:*

- всестороннюю и регулярную информацию о современных требованиях к работе в системе дополнительного образования детей;
- тесную связь педагогической теории и практики;
- обновление содержания дополнительного образования;
- диагностику и анализ деятельности педагогического коллектива с целью выявления ведущих проблем как индивидуальных, так и характерных для всего учреждения;
- организацию совместной проектировочной деятельности в методических объединениях, творческих группах;
- формирование у педагогов умения анализировать, планировать собственную деятельность;
- оказание помощи педагогам и поддержку их творческих инициатив (участие в конкурсах, создание программно-методических материалов);
- организацию широкого обмена опытом педагогов, содействие им в осмыслении практики, в освоении современных подходов к организации образовательного процесса;
- определение реальных перспектив развития педагогического творчества.

Каждое методическое объединение в организации дополнительного образования детей может и должно стать стартовой площадкой для формирования, обобщения и диссеминации опыта инновационной педагогической деятельности.

Формы повышения квалификации

4. Самообразование

Руководителю образовательной организации необходимо так организовать работу, чтобы *самообразование стало потребностью всех педагогов.*

Следует создать в коллективе условия, при которых у работников формируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятиям самообразованием. Это возможно, когда они знают, что от них обязательно потребуют результат. Правило персональной ответственности делает сам процесс самообразования качественным и результативным. Целенаправленная деятельность по самообразованию может осуществляться в рамках самостоятельной работы над методической темой.

Самообразование может осуществляться в различных формах:

- 1) работа в библиотеках с книгами, периодическими изданиями;
- 2) участие в работе научно-практических конференций, семинаров;
- 3) ведение собственной картотеки по исследуемой проблеме;
- 4) проектная деятельность.

Ежегодно к годовому плану составляется *план самообразования педагогов*, где должно быть четко определено, кто, над какой темой работает и в какой форме отчитывается. Отчеты по самообразованию могут заслушиваться на педагогических советах, а также могут быть частью любого методического мероприятия.

Формы повышения квалификации

5. Профессиональное саморазвитие и самовоспитание

Профессиональное развитие педагога дополнительного образования – это не только рост, становление, личностная реализация в педагогическом труде профессионально значимых качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но и качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира.

Наиболее эффективный путь профессионального самообразования педагога – его участие в творческих поисках педагогического коллектива, в разработке инновационных проектов развития образовательной организации, авторских курсов и педагогических технологий.

Саморазвитие – это, во-первых, те изменения, которые происходят в личностном развитии и профессиональном росте, а во-вторых, – овладение самой способностью заниматься саморазвитием.

Судить о том, овладел ли педагог этой способностью, можно по тому, научился ли он осуществлять следующие действия:

- целеполагание (ставить перед собой профессионально значимые цели и задачи саморазвития);
- планирование (выбирать средства и способы, действия и приемы саморазвития);
- самоконтроль (осуществлять сопоставление хода и результатов саморазвития с тем, что намечалось);
- коррекция (вносить необходимые поправки в результаты работы над собой).

Формы повышения квалификации

6. Изучение передового опыта

Изучение опыта не может быть спонтанным. Оно *строится исходя из выявленных в ходе контроля высоких показателей* тех или иных видов работы, а также из актуальности проблем, стоящих перед данным педагогическим коллективом.

Например, предстоит работа по новой годовой задаче, поставлена новая проблема, поэтому необходимо заранее выявить, что положительного уже наработано в коллективе, с чем педагоги подходят к решению данной задачи.

Начиная работу по созданию опыта, следует чётко сформулировать тему и поставить перед педагогом или всем коллективом группы задачу о накоплении опыта. В течение года необходимы систематическое наблюдение за работой педагога, оказание помощи в анализе результатов, подборе материалов, отражающих опыт (аудио- и видеозаписи, фотографии и пр.).

Получив положительные результаты проделанной работы, следует определить пути распространения опыта. Это может быть выступление на педсовете, представление практических материалов, конспектов, перспективных планов, показ отдельных приёмов или системы работы.

Формы повышения квалификации

7. Обобщение опыта инновационной педагогической деятельности

Обобщение опыта инновационной педагогической деятельности – неотъемлемая часть методической работы. Оно *предполагает описание содержания работы по проблеме*, показ наиболее устойчивых, характерных, повторяющихся приёмов, подходов, форм организации работы, убедительно свидетельствующих о том, почему данные методы и приёмы являются оптимальными.

8. Внедрение передового опыта

Внедрение передового опыта может быть организовано в любом учреждении независимо от качественного состава кадров, так как использование опыта коллег своей или другой образовательной организации может существенно улучшить работу данного педагога и коллектива в целом.

Формы повышения квалификации

9. Распространение педагогического опыта

Распространение педагогического опыта может осуществляться на различных уровнях: внутри образовательной организации, на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях.

В последнее время в контексте распространения опыта инновационной педагогической деятельности все чаще употребляют термин «диссеминация».

Диссеминация – это процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, продукты и (или) результаты опыта инновационной деятельности до целевой аудитории.

Диссеминация может существовать и осуществляться *в двух основных формах* - как *постоянно текущая деятельность* или как некий *специально выделяемый* в рамках общего проекта *специальный проект*.

В последнем случае к планированию диссеминации и к управлению ею применимы все общие рекомендации по разработке проектов и управлению ими.

Важнейшим условием успешной диссеминации является мотивация педагогов: необходимо вызвать заинтересованность учителей в овладении инновационным опытом, актуализировать у них желание и профессиональную готовность использовать его в своей практике.

Распространение опыта как форма повышения квалификации

Для повышения уровня диссеминации инновационного педагогического опыта требуется:

1) облечь имеющийся опыт в такую форму, которая будет достаточно ясна и наглядна, технологична и доступна не только для восприятия, но и для реализации в конкретных условиях;

2) вызвать заинтересованность педагогов в овладении инновационным опытом, актуализировать у них желание и профессиональную готовность использовать его в своей практике.

Одним из проводников диссеминации – распространения инновационных педагогических систем и педагогического опыта – является профессиональное сообщество, которое создает специальные каналы диссеминации:

- информационные – выпуск и издание литературы, рассказывающий о новом, создание сайтов или блогов в сети Интернет;
- коммуникационные – профессиональные события;
- обучающие – организация ознакомительных семинаров и организация более продолжительных программ обучения;
- экспертные – оценка и поддержка участников процесса диссеминации.

Основные проблемы системы повышения квалификации

- Скорость изменений, происходящих в системе подготовки и переподготовки педагогических кадров, существенно ниже темпов реформирования образования.
- Наблюдается отсутствие простых и быстродействующих механизмов внедрения инновационных практик через систему повышения квалификации педагогических кадров.
- Массовый обезличенный характер курсов повышения квалификации только усугубляет кризис профессиональной компетенции педагога.
- Учебный процесс «замыкается» на структурных подразделениях института повышения квалификации и его кадровом потенциале, который ориентирован на лекционно-семинарскую (инструктивно-репродуктивную) систему повышения квалификации.
- Отсутствие учета образовательных потребностей и запросов работников образования по их профессиональным затруднениям, недостаточная разработанность андрагогических подходов к моделированию содержания и организации этой работы.
- Увеличение требований к уровню профессионализма учителей, руководителей образовательных учреждений, муниципальных методических служб, органов управления образованием.

Основные требования к системе повышения квалификации

Для достижения обозначенных целей *система повышения квалификации должна представлять собой совокупность кластерно-концентрических модульных образовательных программ*, реализуемых на основе сетевого взаимодействия различных образовательных организаций с целью формирования индивидуальных образовательных и карьерных траекторий руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей.

Опираясь на принципиальное положение, что психика и сознание, их формирование и развитие изучаются в различных формах предметной деятельности субъекта, *система непрерывного повышения квалификации* руководящих и педагогических работников *предполагает активное целенаправленное взаимодействие участников образовательного процесса* в решении жизненно важных задач, обеспечивающих постоянное профессиональное развитие человека, изменение его профессионального статуса (педагог, супервизор, модератор, фасилитатор).

Педагогические закономерности (детерминантные, атрибутивные, продуктивные) *и педагогические принципы, ориентированные на профессиональную подготовку* руководящих и педагогических работников и на изменение профессионального статуса слушателя отражают необходимые требования по формированию индивидуальной образовательной и карьерной траектории слушателя в процессе непрерывного повышения квалификации.

Приоритеты совершенствования форм и содержания повышения квалификации

К основным приоритетам в сфере непрерывного педагогического образования относятся:

- модернизация системы повышения квалификации, качественное обновление педагогического корпуса системы дополнительного образования детей;
- развитие региональных систем педагогического образования;
- формирование механизмов опережающего обновления содержания дополнительного образования детей, создание высокотехнологичной образовательной среды, обеспечивающей индивидуализацию дополнительных профессиональных образовательных программ.

Основными целями повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей является:

- удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей;
- профессиональное развитие специалиста и повышение его профессионального статуса;
- обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Система критериев моделей повышения квалификации

- **Нормативно-правовой критерий** учитывает принципы государственной политики в сфере дополнительного профессионального образования и дополнительного образования детей.

- **Критерий предметной специфики** учитывает особенности дополнительного образования детей как социальной практики и междисциплинарной области научного знания, его актуального и перспективного содержания.

- **Нормативно-квалификационный критерий** учитывает требования к должностям кадров сферы дополнительного образования детей, в том числе к уровню образования.

- **Критерий уровня образовательных дефицитов** определяет недостаток квалификации и компетентностей для реализации задач дополнительного образования детей на должном (нормативном), актуальном и перспективном уровнях.

Модели повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей

- *Адаптационная модель*, направленная на адаптацию специалиста к условиям работы.
- *Модель профессионального развития*, ориентирующая на активность, способность принимать решения и нести ответственность за сделанный выбор и осуществляемые действия.

К сожалению, сегодня как в профессиональном, так и в постдипломном образовании *модель профессионального развития* часто лишь декларируется, а по факту осуществляется *модель адаптационная*, в результате чего образование находится в позиции «догоняющего» те изменения, которые реально происходят в обществе и, соответственно, в профессиональной деятельности.

- *Персонафицированная модель* – повышение квалификации с учетом потребностей каждого педагога и широким выбором программы повышения квалификации и обучающей организации.

Преимущества персонифицированной модели повышения квалификации

- Выделение бюджетных средств на повышение квалификации осуществляется путём адресного финансирования конкретного работника, а не организации в целом, что ведёт к поощрению спроса на образовательную услугу, а не предложения.
- Создание условий для существования конкурентного рынка образовательных программ повышения квалификации, и как следствие, ликвидация монополии на повышение квалификации педагогических работников региональными учреждениями дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).
- Создание условий для возможности свободного выбора педагогическим работником места повышения своей квалификации, для максимального учёта индивидуальных потребностей педагогических работников в области повышения квалификации;
- Оптимальное использование ресурсов для реализации программ повышения квалификации педагогических работников: региональных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), педагогических и классических университетов, других государственных образовательных организаций, частных образовательных организаций.

Механизм совершенствования форм и содержания повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей ***включает:***

- ***организационно-педагогические условия:*** содержательные (актуализация содержания программ непрерывного повышения квалификации; кластерно-концентрическое структурирование курсов и модулей повышения квалификации) и процессуально-технологические (внедрение активных методов обучения; применение дистанционных образовательных технологий);

- ***стадии формирования профессиональных компетентностей*** слушателей (стартовая актуализация, инновационное включение, фасилитационное управление);

- ***уровни*** (прескриптивно-нейтральный, осознанно-позитивный, преобразующе-партисипативный) ***и критерии*** (компетентностный, мотивационно-ценностный, рефлексивно-деятельностный) ***сформированности профессиональной компетентности слушателей.***

Механизм совершенствования форм и содержания повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей ***должен носить субъектную направленность.***

Сущность субъектно-ориентированной системы повышения квалификации

Ведущей идеей субъектно-ориентированной системы повышения квалификации является задача преобразования профессионального субъектного опыта работника образования в его инновационный субъектный опыт.

Преобразование субъектного опыта выступает движущей силой профессионального развития педагога, руководителя образовательной организации дополнительного образования детей в его принципиальной незавершенности. Тем самым субъектно-ориентированная система повышения квалификации обеспечивает подготовку профессиональных кадров к решению актуальных задач модернизации дополнительного образования детей.

Целесообразно рассматривать процесс формирования профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования детей как отдельный, особый механизм совершенствования форм и содержания повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей.

Субъектно-ориентированная система повышения квалификации руководящих и педагогических работников дополнительного образования детей *представляет собой целостную и непротиворечивую совокупность следующих основных элементов:*

1. *Цели повышения квалификации*, постановка которых основана на изучении образовательного запроса конкретного субъекта и государственно-общественного заказа системе повышения квалификации.

2. *Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации*, конструкция которой представляет собой совокупность учебных модулей, обеспечивающих продвижение слушателей в направлениях развития их конкретных профессиональных компетентностей.

3. *Учебно-методическое и тьюторское сопровождение* программы повышения квалификации через использование специально разработанных учебно-методических комплексов слушателями и специально подготовленными тьюторами.

4. *Сетевая модель реализации* программы повышения квалификации, обеспечивающая профессиональное взаимодействие слушателей с лучшими образовательными практиками.

5. *Управление субъектно-ориентированной системой* повышения квалификации, включающее совместное со слушателями проектирование содержания программы повышения квалификации и оценку ее эффективности.

6. *Результаты повышения квалификации*, воплощенные в успешной профессиональной реализации участника программы на рабочем месте в образовательной организации дополнительного образования детей.

7. *Мониторинг качества* реализации программы повышения квалификации, показателем которого являются содержательные изменения в профессиональной компетентности работника образования в сфере инновационной деятельности.

Компоненты модели формирования профессиональной компетенции руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей в системе повышения квалификации

а) *целевой компонент*, характеризующий реализацию цели: формирование профессиональных компетенций специалиста в системе повышения квалификации посредством установления соответствия между требованиями педагогов к процессу повышения квалификации и личностными факторами, то есть формирование образовательного запроса специалиста и методических служб к системе институтов повышения квалификации, направленного на адресное формирование недостающих компетенций;

б) *диагностический компонент*, представленный этапами формирования массива информации о профессиональных затруднениях специалистов системы дополнительного образования детей, создания диагностической карты региона на основе многоуровневого инструментария. Инструментарий включает в себя как субъективные методы исследования (опросные методы), так и объективные (квалиметрический мониторинг в исследуемых районах);

в) *содержательный компонент*, заключающийся в конкретизации профессиональных затруднений педагогов дополнительного образования региона и разработке учебной программы курсов, отвечающей потребностям конкретных слушателей;

Компоненты модели формирования профессиональной компетенции руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей в системе повышения квалификации

г) *процессуальный компонент*, определяющий условия реализации образовательного процесса в институтах повышения квалификации:

- организационное условие включает формирование групп слушателей с максимально однородными профессиональными затруднениями, своевременную коррекцию образовательного запроса на повышение квалификации, вариативные методы и формы обучения;

- содержательное условие включает в себя курсовую подготовку специалиста по уникальной программе повышения квалификации, соответствующей его конкретным педагогическим затруднениям, программа курсов повышения квалификации строится по блочно-модульному принципу с соответствующим методическим сопровождением учебного процесса и дидактическими средствами;

д) *результативный компонент*, позволяющий судить об устранении у педагогов дополнительного образования профессиональных затруднений и формировании ряда профессиональных компетенций и мотивационной ориентации на дальнейшее их освоение и углубление.

Эффективности совершенствования форм и содержания повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей ***может служить модульный подход*** к разработке дополнительных профессиональных программ.

Технология разработки модульной программы повышения квалификации работников образования является специально организованной деятельностью, направленной на декомпозицию содержания целостной программы, подчиненной общей образовательной цели. ***Основными технологическими этапами разработки модульной программы являются:***

I. Аналитико-прогностический (проводится анализ образовательного запроса и государственного заказа на повышение квалификации (подготовку) работника системы дополнительного образования детей по конкретному направлению, ставятся цели и задачи программы, предполагаются результаты);

II. Структурно-композиционный (отбирается соответствующее целям содержание, оно структурируется по модулям и темам, уточняется общая композиция программы);

III. Методический (отбираются дидактические методы и средства, максимально направленные на развитие субъектности работника образования, разрабатывается учебно-методическое сопровождение к каждому модулю);

IV. Оценочный (разрабатываются контрольно-оценочные материалы к каждому модулю).

Критерии эффективности реализации модульной программы повышения квалификации работников образовательных организаций дополнительного образования детей в субъектно-ориентированной системе

Аксиологический критерий: система ценностно-целевых установок в профессиональной деятельности, не противоречит целям и ценностным основам концепции развития дополнительного образования детей; наличие стремления к саморазвитию и профессиональной карьере как личностная ценность; восприятие своих подчиненных и коллег не только как педагогический трудовой коллектив, но и как отдельных субъектов.

Когнитивный критерий: знание основных направлений государственной политики в образовании, знание правовых основ управления, владение основами инновационного, кадрового, финансового менеджмента и основами экспертно-оценочной деятельности в управлении качеством образования в образовательной организации дополнительного образования детей.

Деятельностно-технологический критерий: умение применять полученные знания для принятия оптимальных решений в нестандартных ситуациях управления образовательной организацией дополнительного образования детей.

Оценка повышения эффективности существующих моделей повышения квалификации работников в сфере дополнительного образования детей

Оценка качества дополнительного профессионального образования должна включать такие *элементы качества, которые будут учитывать мнения потребителей* предоставляемых услуг, профессионального сообщества и общественности, поскольку в этом аспекте *дополнительное профессиональное образование* (повышение квалификации) *характеризуется:*

- *наличием внешних и внутренних факторов воздействия,*
- *усилением идеи комплексной, целостной оценки образовательной организации, социального аспекта,*
- *взаимосвязью между прямыми и косвенными субъектами образования,* которые реализуются государством, педагогами-слушателями курсов повышения квалификации, руководителями учреждений дополнительного профессионального образования, конечными потребителями программ повышения квалификации – обучающимися и воспитанниками образовательных организаций дополнительного образования детей.

Структурные элементы качества дополнительного профессионального образования, в том числе повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей

1) система интегральных критериев и показателей, в том числе показателей профессиональной компетентности, выражающая степень соответствия реальных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям, степень удовлетворенности потребностям общества;

2) система методов, приемов и процедур для достижения конкретной цели, обладающая интегральной, комплексной характеристикой:

- методы диагностики показателей, вносимые в электронные карты показателей (персонифицированная информационно-аналитическая система педагогических кадров);

- метод экспертных оценок, анализ критериев на отсроченном этапе исследования качества образования через карты показателей (персонифицированная информационно-аналитическая система педагогических кадров);

- анкетирование родительской общественности через выстроенную партнерскую сеть методических служб образовательной организации дополнительного образования детей и органов управления образованием;

- компьютерное тестирование обучающихся через систему дистанционного образования с выходом на сайт;

3) система принципов организации (технологичность, оптимальность, реалистичность, минимальность показателей, адекватность методов измеряемым показателям и др.).

Педагогические условия повышения эффективности процесса повышения квалификации

Для совершенствования процесса развития организационно-управленческих компетенций в ходе повышения квалификации необходимы следующие педагогические условия повышения его эффективности:

Первое педагогическое условие: привлечение работодателей к разработке модульной программы повышения квалификации, нацеленной на развитие организационно-управленческих компетенций.

Второе педагогическое условие: сочетание различных форм и методов обучения (круглый стол, дискуссия, командный тренинг, самостоятельная работа, кейс-метод, проблемные методы, игровые, методы визуализации и др.), позволяющих усиливать учебную мотивацию и стимулирующих познавательную активность слушателей.

Третье педагогическое условие: обоснование и применение системы диагностики развития организационно-управленческих компетенций у руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей.

Спасибо за внимание!