

Интернет-конференция
по вопросам разработки в субъектах Российской Федерации программ повышения
квалификации по направлению распространения современных моделей социализации детей
(дополнительное образование) с целью повышения квалификации работников
стажировочных площадок и работников образовательных организаций дополнительного
образования детей

16 сентября 2014 года
Санкт-Петербург
ГБОУ ЦО «СПб ГДТЮ»

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

*Якушева Евгения Леонидовна,
заместитель генерального директора
ГБОУ ЦО «СПб ГДТЮ»*

Уважаемые коллеги!

В Санкт-Петербурге уже в течение более чем 15-ти лет создана и действует система непрерывного образования для специалистов дополнительного образования, важное место в которой занимают курсы повышения квалификации. Наравне с Высшими учебными заведениями, реализацией курсовой подготовки занимается СПб ГДТЮ.

В рамках сегодняшнего выступления мы готовы:

- познакомить вас с региональной моделью организации курсов повышения квалификации специалистов дополнительного образования;
- охарактеризовать ее структуру;
- представить наиболее эффективные формы курсовой подготовки;
- проанализировать эффекты действующей модели.

В настоящее время дополнительное образование рассматривается как одно из приоритетных направлений российской образовательной политики, способствующей развитию склонностей, способностей и интересов, социального и профессионального самоопределения детей. В связи с этим, повысился спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Именно поэтому актуальной остается необходимость в систематическом и непрерывном повышении квалификации педагогических кадров.

Сегодня, когда обсуждаются профессиональные стандарты педагогов дополнительного образования, принят порядок аттестации педагогических кадров, идет переход на «эффективный контракт» сотрудников УДОД, все больше требований предъявляется к педагогу. Мы хотим его видеть специалистом широкого профиля с определенным набором профессионально-значимых качеств и с достаточно высоким уровнем компетентностей, специалистом, который должен иметь фундамент основных методических знаний и умений. Это неизбежно требует приобретения практических навыков такой деятельности.

Именно поэтому мы придаем большое значение организации системы непрерывного педагогического образования. ГДТЮ, являясь организационно-методическим центром развития системы дополнительного образования в городе, координирует мобильность системы непрерывного образования для специалистов УДОД.

В построении такой системы главным принципом для нас является создание условий для получения не только (не столько) формального, но главным образом, неформального и информального образования.

Поэтому в системе непрерывного педагогического образования, по нашему мнению, можно выделить 3 основных составляющих:

- Обучение педагогических кадров
- Самообразовательная работа
- Создание условий для развития творческого потенциала педагогов.

Все эти рассуждения заставили нас подумать о системе профессиональной подготовки педагогических кадров, действующей постоянно, в разных формах и гибко.

Система обучения педагогов УДОД создавалась с 1996 года. И сегодня мы можем говорить об апробированной, эффективной системе повышения квалификации. Анализ изучения региональных систем обучения кадров, показал, что наша модель отличается от большинства существующих. В чем же эти отличия?

1 В Санкт-Петербурге повышение квалификации специалистов УДОД поручено СПб ГДТЮ (есть курсы в СПб АППО, РЦОК, ВУЗах на основе персонифицированной системы обучения, но большинство – в ГДТЮ - ежегодно 810 слушателей).

2 Это потребовало от нас получение лицензии на данный вид образовательной деятельности (сегодня есть лицензия на 58 программ).

3 Ежегодно мы получаем план-заказ Комитета по образованию на организацию курсов повышения квалификации для специалистов дополнительного образования детей, которым определяется количество и категории слушателей, объединенных в группы (27), объем часов на реализацию утвержденных по тематике программ.

4 В государственное задание учреждения внесены услуги по реализации дополнительных профессиональных программ (КПК), на основании которого мы получаем финансирование на оплату лекторско-преподавательского состава.

5 В ГДТЮ создано структурное подразделение - Городской Центр развития дополнительного образования, который является организатором этих курсов.

Вся работа по организации курсового обучения строится из нескольких этапов:

I этап – Диагностический, в рамках которого мы проводим:

- Изучение потребностей образовательных организаций на обучение кадров (их кол-во и категория). Это дает картину для определения периодичности обучения специалистов. Помогает использование единой информационной базы системы дополнительного образования детей.
- Мониторинг образовательных потребностей самих педагогов, их профессиональных затруднений и интересов (анкетирование, опросы, обратная связь, ГМО).
- Исследование проблем дополнительного образования – работает лаборатория педагогов-исследователей (так появились курсы – «Мониторинг результативности образовательного процесса в УДОД», «Инновационная и экспериментально-исследовательская деятельность в УДОД» и др.).

Результат этапа: определение дальнейшего уровня предстоящей работы с конкретными слушателями.

II этап - Проектировочный (концептуальный)

На основе 1 этапа мы выстраиваем систему обучения, подбираем или разрабатываем программы. Разработка программ (принимают участие практики и привлеченные специалисты ВУЗов). Для реализации КПК в рамках ФСП в этом году разрабатываются 2 программы по развитию техносферы в УДОД совместно с ведущими ВУЗами СПб - Политехническим университетом и Национальным исследовательским университетом информационных технологий, механики и оптики (в соответствии с Требованиями к разработке программ ПК, Порядком организации и осуществления образовательной

деятельности по дополнительным профессиональным программам Приказ МИНОБР №499 от 1 июля 2013г.).

Основываясь на своем опыте, мы можем сказать, что при разработке и реализации программ повышения квалификации любых специалистов (педагогов, методистов, управленцев) необходимо придерживаться следующих принципов:

- Разработка программы должна строиться на основе изучения и анализа проблем и затруднений педагогических работников (это дает возможность сделать ее практико-ориентированной и позволяет корректировать с учетом повышения планки профессиональной компетентности);
- Необходимо использовать разнообразные, в том числе, интерактивные формы обучения;
- Принцип опережающего обучения. Обучение должно быть практико-ориентированным, и хоть слушатели заинтересованы в знаниях, которые нужны им прямо сейчас, а не завтра, но мы должны дать не только практические навыки, но и материал для дальнейшего осмысления.
- Сформировать отношение к собственному опыту, провести рефлексию - именно это поможет оценить им результат своего обучения.

На данном этапе методистами, преподавателями курсов разрабатываются и УМК к программам: раздаточный материал, конспекты лекций, то теперь – презентации к курсу, дневники слушателей, пособия, задания по темам, и для самообразования. Методический комплекс пополняют и материалы, подготовленные слушателями совместно с преподавателями в проектной деятельности. Такие издания служат в дальнейшем пособиями для новых групп слушателей.

Программы разнообразны по тематике и практико-ориентированны на конкретных специалистов. Во Дворце реализуются программы рассчитанные на повышение компетентности широкого круга специалистов. В системе дополнительного образования работают педагоги, ведущие программы, представляющие более 200 направлений деятельности детей. Поэтому мы вышли на создание модульных программ. Модули используются для обучения педагогов одной направленности, но разной специализации.

Особое место в плане курсов занимают программы направленные на повышение компетентности в области педагогики и психологии. Так как большинство педагогов системы, являясь специалистами в своей области не имеют педагогического образования и испытывают затруднения связанные с отсутствием знаний и умений по данным направлениям.

Результат: проработание основных форм работ учебной и самообразовательной деятельности.

III этап – Практический (апробационный) - реализация программ

2 направления:

Организовать обучение – - За каждой программой обучения закреплен куратор (сотрудники Учреждения), в чьи обязанности входит работа со слушателями, подбор преподавателей, организация занятий, ведение отчетной документации и комплектование УМК.

Формы обучения: очно-заочная, дистанционная, сессионно.

Преимущества модели:

- Приглашение специалистов разного профиля
- Форма занятий: лекция, практикум, мастер-классы, открытые занятия, конференции, семинары, тренинги, стажировки в рамках ФСП и др.
- Место проведения: разнообразные учреждения – музеи, библиотеки, ВУЗы, УДОД (Консерватория, Эрмитаж, Публичная библиотека).

Сохранение контингента, итоговая аттестация – зачетная работа. Совершенствуем эту работу — применяем разнообразные формы.

IV этап – Аналитический

Анализируем полученные результаты, корректируем программы.

Ежегодно мы проводим мониторинг оценки качества обучения на нескольких уровнях:

- Отслеживание результатов обучения по разделам, темам программы;
- Оценка качества работы преподавателей;
- Оценка качества ПК.

Разработаны анкеты, компьютерные программы для обработки.

Используются разные виды контроля за качеством обучения – внутренний контроль (посещение занятий, проверка журналов), внешний контроль (мониторинг ОК постдипломного образования), общественный контроль (эксперты ВШЭ), итоги на сайте и в изданиях.

Основными задачами проводимых мониторингов являются:

- определение потребностей в обучении специалистов системы дополнительного образования детей;
- определение степени удовлетворенности слушателей курсов повышения квалификации;
- оценка продуктивности различных форм и видов занятий;
- выявление сильных и слабых сторон курсов повышения квалификации;
- отношение к обучению на курсах повышения квалификации специалистов дополнительного образования детей;
- оценка результативности обучения на курсах повышения квалификации.

Мониторинг включает изучение таких показателей как:

- Мотивационные факторы обучения
- Актуальная тематика курсовой подготовки
- Развитие педагогической компетентности
- Практическую значимость обучения
- Организация и интенсивность учебного процесса
- Отношение к курсам

Вот только несколько примеров обработанных материалов:

- Слушатели курсов повышения квалификации указывают на следующие результаты, которые произошли за время обучения: 28 % слушателей отмечают пересмотр собственных методов работы; 23,3 % слушателей отмечают что расширили кругозор и получили новые знания; 43 % - систематизировали уже имевшиеся знания; 25% слушателей отмечают новые знакомство с коллегами.
- При ответе на вопрос : «Удалось ли на занятиях рассмотреть проблемы, которые имеют практическое значение для Вашей работы?», 39,8 % слушателей отмечают, что удалось в полной мере; 23,4% - скорее удалось; 11% слушателей ответить затруднились.
- Наиболее продуктивными формами обучения для повышения квалификации слушатели отметили практические занятия, круглые столы и выездные занятия; а лекции и семинары, по мнению слушателей, полезны лишь отчасти.

В процессе обучения слушателями высоко оценены 6 показателей:

- Стиль отношения преподавателей к слушателям
- Уровень преподавания
- Качество отобранного содержания
- Доступность учебного материала
- Качество организации обучения

- Возможность использования знаний в практике

По мнению слушателей, их профессиональная компетентность меняется в сфере:

общепедагогических знаний - в сфере методики организации целостного образовательного процесса, на уровне современных практических технологий, в области конструирования программных документов, приемов, форм и методов работы;

в сфере психологии - в области организации группового взаимодействия, в выборе стилей и способов организации общения с коллегами и детьми;

в сфере специализации – в области совершенствования мастерства и использования разнообразных технологий работы с детьми в конкретном направлении деятельности.

Оценивая эффективность системы ПК специалистов ДОД мы выделяем 5 групп эффектов:

- Экономические (более экономная система, отдача от затрат);
- Производственные (рост эффективности труда пед. кадров, улучшение результатов);
- Образовательные (рост компетентности специалистов);
- Поведенческие (изменение поведения сотрудников после обучения);
- Мотивационные (стимулирование и мотивация к дальнейшему совершенствованию).