

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Логинова Нина Николаевна

канд. техн. наук, методист

Дядькова Людмила Григорьевна

заместитель директора по методической работе

ГБОУ ДОД ЦВР Калининского района

Санкт-Петербурга «Академический»

г. Санкт-Петербург

МОДЕЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТРА ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ «АКАДЕМИЧЕСКИЙ»

Аннотация: в статье представлена система непрерывного образования педагогов центра внешкольной работы Санкт-Петербурга «Академический» (далее – ЦВР) «Кадры решают все», направленная на устранение профессиональных затруднений, трансляцию наиболее результативного опыта, создание условий для осуществления учебно-методической деятельности. Описано обновление форм сотрудничества методической службы ЦВР с педагогическими сотрудниками, показаны построение, реализация и функционирование единого информационно-методического образовательного пространства учреждения.

Ключевые слова: непрерывность педагогического образования, многоуровневость педагогического образования, блочно-модульное построение, системная организация образования.

В современных условиях в высшей степени актуален вопрос о непрерывности и многоуровневости педагогического образования, преемственности обучения на разных ступенях его получения. Непрерывное образование педагога непосредственно связано с постоянным ростом образовательного потенциала личности. Для педагога важна быстрая адаптация к изменениям в современной жизни,

способность к постоянному саморазвитию. Целью непрерывного образования является целостное развитие личности путем получения и совершенствования знаний, умений и навыков, приобретение личного опыта, повышение трудовых и социальных возможностей [2].

Наиболее злободневна непрерывность повышения квалификации педагогов в системе дополнительного образования детей, так как оно является более «свободным», не накладывающим ограничений в учебной деятельности [1]. Сюда чаще всего приходят работать люди, не имеющие педагогической специальности, знания основ педагогики и психологии. Но это, как правило, профессионалы высокого уровня, творческие и увлеченные, готовые поделиться своими знаниями с детьми, способные к самоорганизации, самосовершенствованию и главное – к продолжению своего образования. Непрерывное образование подразумевает гибкость, динамичность, прогностичность, адаптивность и направлено на развитие личности в течение всей жизни. Содержание непрерывного образования ориентировано на преемственность и опережение на всех этапах обучения. Однако этот процесс во многих учреждениях протекает стихийно, что не приводит к реальному результату. Возникает проблема выстраивания системной организации внутрифирменного непрерывного образования педагогов.

В ЦВР «Академический» разработана модель непрерывного образования педагогов «Кадры решают все», которая представляет собой систему, ориентированную на запросы и потребности развития педагогического пространства учреждения. Она направлена на устранение профессиональных затруднений, трансляцию наиболее результативного опыта, создание условий для осуществления учебно-методической деятельности.

Целью моделирования системы непрерывного образования педагогов ЦВР «Академический» является создание системного пути повышения квалификации педагогических сотрудников образовательного учреждения, приданье структурной целостности педагогической деятельности каждого из них, что направлено на содействие выполнению требований по достижению современного качества образования.

Задачи моделирования непрерывного образования педагогов ЦВР «Академический»:

- развитие профессиональной компетентности педагогов;
- совершенствование профессионального уровня педагогов в соответствии с современными требованиями;
- постоянная адаптация образовательной траектории педагогов под изменения в окружающей действительности и в системе образования;
- активизация деятельности педагогов;
- внедрение передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений коллег;
- продвижение собственного педагогического опыта;
- планомерная методическая поддержка деятельности педагогов.

Модель непрерывного образования педагогов учреждения отображает структуру целостной педагогической системы, контингент охватываемых педагогов, организацию образовательного процесса, обеспечивающего его реализацию, содержание обучения педагогов, критерии оценки эффективности повышения квалификации.

Приступая к реализации намеченных цели и задач, методическая служба ЦВР прежде всего ориентируется на потенциал педагогического коллектива, который разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Работа с педагогами строится на разноуровневом подходе. Педагогический коллектив условно разделен на три группы, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством (табл. 1).

Группу становления педагогического мастерства составляют молодые специалисты и педагоги без опыта работы в образовательных учреждениях (11% педагогов). Приоритетным направлением профессионального роста для них является повышение педагогической квалификации.

К группе совершенствования относятся педагоги с опытом работы более трех лет, и основной задачей для них является должностной рост, совершенствование их педагогической квалификации (67% педагогов).

В группу высокого педагогического мастерства входят педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, педагоги-мастера (22% педагогов). Одной из основных задач для них является передача передового педагогического опыта, создание методических и дидактических материалов.

Для каждой группы педагогов выбраны критерии оценки уровня мастерства и определены характерные показатели.

Таблица 1

Уровни владения педагогическим мастерством в соответствии
с программой «Кадры решают все»

Критерии оценки уровня мастера	Показатели по уровням профессионального мастерства		
	Группа становления: начинающие педагоги и молодые специалисты (до 3-х лет)	Группа совершенствования: специалисты, работающие более 3-х лет	Группа мастерства: мастера, специалисты своего дела
Реализация принадлежност и к профессиональ ной общности	Достижение степени соответствия профессиональному эталону	Применение накопленных знаний, умений, навыков, усвоение социальных, организационных и управленческих отношений	Обретение устойчивой профессиональной формы
Основные формы, используемые для повышения профессионализ ма	Постдипломное образование, система наставничества	Прохождение специализации, курсов повышения квалификации и т.д.	Практические и научно-практические семинары, взаимодействие с научными организациями и др.
Развитие опыта педагога	Овладение умениями и навыками педагогической техники и реализация полученных знаний и умений на практике	Продолжение накопления практического опыта, педагогическое творчество (модернизация педагогической деятельности)	Педагогическое новаторство (введение инноваций в учебную или воспитательную деятельность), презентация опыта

Профессиональ- ная реализация	Реализация роли работающего специалиста, грамотное владение основами профессии	Реализация профессионально- должностной роли уровне высоких образцов и эталонов, отработанных в практике, описанных в методических разработках	Реализация образа «Я – профессионал» (гибкость мышления; способность к прогнозированию, генерированию идей, и к рефлексии; стремление к совершенствованию; эвристичность деятельности).
Профессиональ- ная этика и коммуникативн ая культура	Применение на практике знания этики и коммуникативной культуры	Аккумулирование профессиональной этики в профессиональную культуру	Интеграция профессиональной культуры в общекультурные ценности

Выбор конкретной формы мероприятия по повышению квалификации определяется текущими и перспективными планами работы, краткосрочными и долгосрочными программами развития кадрового потенциала, а также целями и задачами, стоящими перед педагогами. Во внимание принимаются категория, функциональная специализация, образование, опыт, квалификация, уровень теоретических знаний и практических навыков специалистов. Помимо общепринятых форм непрерывного образования, все педагоги ЦВР являются участниками образовательных мероприятий программы «Кадры решают все» (табл. 2).

Таблица 2

**Основные мероприятия по повышению квалификации
специалистов ЦВР**

<i>Профессиональные группы</i>	<i>Основные формы непрерывного образования</i> (условное деление)	<i>Образовательные мероприятия программы «Кадры решают все»</i> (степень участия определяется принадлежностью к профессиональной группе)
Группа становления	– диагностика; – циклы семинаров;	

	<ul style="list-style-type: none"> – курсы повышения квалификации «Ведение в профессию»; – МО; – ГМО; – педагогическое самообразование; – психологическое просвещение; – оснащение педагогов методиками психолого-педагогической диагностики; 	<ul style="list-style-type: none"> – методические объединения по направлениям работы; – наставничество; – школа педагогического мастерства; – тематические мастер-классы; – открытые занятия; – выставки методических разработок и занятий педагогов; – «Педагогические чтения»; – конкурс «И мастерство, и вдохновение!»; – проект «Педагогическое мастерство, творчество и находки»; – семинары; – конкурсы дополнительных общеобразовательных программ; – «Салоны», «Педагогические гостиные» и т.д.
Группа совершенствования	<ul style="list-style-type: none"> – курсы профильные; – ГМО; – самообразование; – работа над методической темой; – проведение открытых занятий для коллег 	
Группа мастерства	<ul style="list-style-type: none"> – участие в профессиональных конкурсах; – участие в творческих проектах и лабораториях различного уровня; – наставничество; – выступления различного уровня; – обобщение и публикация опыта; – проведение открытых занятий, мастер-классов и т.д. 	

Как видно из таблицы, педагоги ЦВР «Академический» повышают квалификацию в режиме взаимодействия с внешними образовательными организациями (районного, городского и других уровней), на уровне образовательного учреждения (внутрифирменное повышение квалификации), путем самообразования, в соответствии с чем сформированы три образовательных модуля. Каждый модуль содержит три основных блока: диагностический блок, блок информационно-методического сопровождения по достижению дидактической цели, целевой образовательный (дидактический) блок (табл. 3).

Диагностический блок формируется по данным анализа:

- готовности специалиста к решению профессиональных задач;

- понимания социальных, культурных, психолого-педагогических механизмов развития ребенка;
- направленности деятельности на культурное развитие ребенка;
- творческой активности детей, о чем свидетельствуют количество работ на конкурсах, дипломы, призовые места;
- технологичности деятельности;
- развитости профессиональной рефлексии;
- способности к взаимодействию с профессиональным сообществом.

Блок информационно-методического сопровождения по достижению дидактической цели включает:

- 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 педагогов 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.

Целевой образовательный (дидактический) блок содержит в зависимости от модуля:

- индивидуальную работу по намеченной проблеме с использованием различных источников информации;

- теоретическую работу в интерактивном режиме: участие в беседах, дискуссиях, обобщении результатов деятельности и т.д.;
- практическую работу в интерактивном режиме: подготовка и участие в конференциях, семинарах и т.д.;
- работу в режиме учебного процесса: написание и корректировка образовательной программы, проведение занятий, мероприятий вне занятий и т.д.;
- представление педагогического опыта в публикациях и презентациях различного уровня.

Обучение педагогического коллектива строится по схеме:

- индивидуальная работа с различными источниками информации по намеченной проблеме через обзор и изучение полученных сведений с оценкой в соответствии с собственным мнением;
- коллективные формы обучения: обучающие семинары, семинары-тренинги, мастер-классы, творческие лаборатории, круглые столы и т.д.
- теоретическая работа в интерактивном режиме, требующая обязательного участия в беседе, дискуссии, обобщении результатов деятельности и т.д.;
- практическая работа в интерактивном режиме, требующем обязательного погружения в работу по выполнению конкретных задач;
- публичные выступления и презентации опыта в виде докладов, творческих отчетов, создания методических разработок, участия в обобщении результатов через выступления различного уровня, обучение коллег и т.д.

Таблица 3.

Блочно-модульное построение
непрерывного образования педагогов ЦВР

Модули	Блоки		
	Диагностический	Информационно-методического сопровождения	Целевой образовательный (дидактический)
Взаимодействие с внешними образовательными	Анализ способности к взаимодействию с	Информация: – о современных требованиях к работе в системе	Теоретическая работа в интерактивном режиме: участие в беседах, дискуссиях, обобщении результатов деятельности и т.д.; Практическая

ными организациями	профессиональным сообществом.	дополнительного образования детей; – о связи педагогической теории и практики; – об обновлении содержания дополнительного образования. Организация обмена опытом педагогов, информирование о современных подходах к организации образовательного процесса.	работа в интерактивном режиме: подготовка и участие в конференциях, семинарах и т.д.; Представление педагогического опыта в публикациях и презентациях различного уровня.
Уровень образовательного учреждения (внутрифирменное повышение квалификации)	Анализ: – готовности специалиста к решению профессиональных задач – понимания социальных, культурных, психолого-педагогических механизмов развития ребенка; – творческой активности обучающихся; – технологичности деятельности; – развитости профессиональной рефлексии; – способности к взаимодействию с профессиональным сообществом. Диагностика и анализ деятельности педагогов с целью выявления ведущих проблем как индивидуальных, так	Всесторонняя и регулярная информация о современных требованиях к работе в системе дополнительного образования детей; Налаживание тесной связи педагогической теории и практики; Обновление содержания дополнительного образования; Организация совместной проектировочной деятельности в методических объединениях, творческих группах; Формирование у педагогов умения анализировать, планировать собственную деятельность; Оказание помощи педагогам и поддержка их творческих инициатив (участие в	Индивидуальная работа по намеченной проблеме с использованием различных источников информации; Теоретическая работа в интерактивном режиме: участие в беседах, дискуссиях, обобщении результатов деятельности и т.д.; Практическая работа в интерактивном режиме: подготовка и участие в конференциях, семинарах и т.д.; Работа в режиме учебного процесса: написание и корректировка образовательной программы, проведение занятий, мероприятий вне занятий и т.д.; Представление педагогического опыта в публикациях и презентациях различного уровня.

	и характерных для всего учреждения;	конкурсах, создание программно-методических материалов); Определение реальных перспектив развития педагогического творчества. Организация широкого обмена опытом педагогов, содействие им в осмыслиении практики, в освоении современных подходов к организации образовательного процесса.	
Самообразование	Анализ: – выбора направления деятельности на развитие ребенка; – пути повышения творческой активности детей	Обновление содержания дополнительного образования путем самообразования; Формирование умения анализировать, планировать собственную деятельность	Индивидуальная работа по намеченной проблеме с использованием различных источников информации; Теоретическая работа в интерактивном режиме: участие в беседах, дискуссиях, обобщении результатов деятельности и т.д.; Практическая работа в интерактивном режиме: подготовка и участие в конференциях, семинарах и т.д.; Работа в режиме учебного процесса: написание и корректировка образовательной программы, проведение занятий, мероприятий вне занятий и т.д.; Представление педагогического опыта в публикациях и презентациях различного уровня.

Модули взаимно дополняют друг друга и интегрируются в учрежденческой модели процесса непрерывного образования, обеспечивая реализацию и развитие системы повышения квалификации специалистов ЦВР. Практический опыт ЦВР (табл. 3) показал высокую эффективность модуля системного внутрифирменного повышение квалификации на уровне учреждения, основанного на идеях «выбора», «инициативы», «сотрудничества».

Обязательным условием в процессе непрерывного образования является взаимодействие, взаимопомощь, поддержка, сотрудничество коллег при выполнении совместных проектов.

Образовательный процесс, обеспечивающий реализацию непрерывного образования педагогов в ЦВР, организован по спиральному способу построения. При этом расположение учебного материала сочетает последовательность и цикличность его изучения. Характерной особенностью этого способа является то, что педагоги не выпускают из поля зрения исходную проблему и в тоже время постепенно расширяют и углубляют круг связанных с ней знаний. В отличие от концентрического способа, при котором возвращаются к исходной проблеме спустя какое-то время, может, и через несколько лет, спиральный тип не предполагает столь длительных перерывов, и в отличие от линейной структуры при спиральном построении отдельные темы изучаются неоднократно. Спиральный способ построения программы ЦВР обеспечивает постоянное обновление теории и практики образовательного процесса, то есть его непрерывность за счет реализации образовательных мероприятий программы «Кадры решают все», которые предполагают участие педагогов любого уровня мастерства в соответствии с его профессиональными возможностями. Уровни компетентности педагогов (становления, совершенствования, мастерства) в дидактической спирали непрерывного образовательного курса выходят на три витка – пропедевтический, базовый и профильный. Вершиной спирали является бессознательная компетентность, к которой направлен процесс непрерывного образования педагогов.

Критерием оценки эффективности системы повышения квалификации внутри центра внешкольной работы «Академический» выступает готовность специалиста к решению профессиональных задач в соответствии со спецификой данной сферы:

- понимание социальных, культурных, психолого-педагогических механизмов развития ребенка;
- направленность деятельности на культурное развитие ребенка;
- развитость профессиональной рефлексии;

– способность к взаимодействию с профессиональным сообществом, технологичность деятельности.

Продуктивность деятельности специалиста, прошедшего систему повышения квалификации внутри учреждения, определяется творческой активностью детей, о чем свидетельствуют количество и качество работ на конкурсах, дипломы, призовые места.

Список литературы

1. Николаева А.Д., Голиков А.И., Барахсанова Е.А. Стратегические приоритеты модернизации системы непрерывного педагогического образования // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-14206
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – М.: УЦ Перспектива, 2013.