

**МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ»**

Авторы:

**Угрюмова Елена Борисовна,**  
методист МБОУДО «Центр развития  
творчества» г. Сосновый Бор

**Лазоренко Оксана Сергеевна,**  
методист, заместитель директора

**Кормазына Елена Викторовна,**  
методист, заместитель директора

**Борисова Екатерина Сергеевна,**  
методист

**Богатищева Светлана Ивановна,**  
методист

**Артамонова Тамара Иосифовна,**  
методист

**Басманова Галина Петровна,**  
методист

# МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГБУ ДО ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ»

*Учитель может воспитывать и обучать до тех пор,  
пока сам работает над своим воспитанием и образованием*  
К.Д. Ушинский

Эффективность модернизации образования, происходящей на современном этапе, напрямую зависит от уровня профессионализма педагогических кадров. Поэтому на первый план выходит проблема роста профессионализма педагогов, повышения эффективности их деятельности. Изменения в сфере образования значительно опережают изменения в системе профессиональной подготовки педагогических кадров, формируют потребность в ее совершенствовании, требуют пересмотра программ обучения педагогических кадров, их содержания, технологий, форм и средств, используемых в образовательном процессе.

В современных условиях традиционная установка на то, что полученный когда-то квалификационный диплом подтверждает необходимый уровень знаний, не работает. Непрерывное образование педагогов, направленное на повышение их профессиональной компетентности, личностное развитие, являются важнейшими ресурсами и непременным условием успешной реализации необходимых преобразований в системе образования. Смысл непрерывного образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества, в образовании и предоставлении каждому возможности реализации собственной системы получения образования. Особенно это касается педагогов дополнительного образования детей, которым принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизни в динамично меняющихся условиях трансформированного общества. Важна направленность на повышение качества образования и всестороннее развитие личности не только ученика, но и педагога, т.к. педагог является ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в учреждениях дополнительного образования детей (далее - УДОД).

Повышение квалификации педагогических работников системы дополнительного образования детей – неотъемлемая часть непрерывного педагогического образования, отражающая задачи совершенствования теоретических и практических знаний в сфере дополнительного образования детей, профессиональной компетентности, повышения педагогической культуры и развития творческого потенциала личности педагогов. Специфика дополнительного образования детей, основанного на свободном выборе ребенком конкретной области его творческой деятельности, содержания образования и конкретного педагога, диктует высокие требования к профессиональному уровню педагогов, работающих в этой сфере.

Трудность заключается в том, что значительная часть педагогов приходит в систему дополнительного образования из других сфер деятельности, не имея педагогического образования, тем более – квалификации педагога дополнительного образования.

Еще одна проблема заключается в том, что набор специализаций, по которым осуществляется подготовка педагогов дополнительного образования, весьма ограничен. Он не обеспечивает потребности УДОД в педагогах широкого спектра направленностей дополнительного образования детей, которые сегодня востребованы.

Названные проблемы решает система постдипломного педагогического образования, но, к сожалению, лишь частично:

- с одной стороны, высокий профессионализм преподавателей, фундаментальность и системность подготовки, с другой - различный по виду и направлению педагогической деятельности, по уровню имеющейся подготовки, по возрасту состав слушателей;
- часто по объективным причинам теоретическая составляющая подготовки занимает гораздо больший объем, чем ее практическая часть, несмотря на использование современных технологий обучения. Для того, чтобы опробовать в своей педагогической практике предложенные новшества и опыт, педагогу требуется время и методическая поддержка, а процесс обучения идет дальше по плану и не позволяет задержаться и отработать на практике предложенное;
- специфика условий в УДОД не всегда позволяет бывшим слушателям реализовать свои идеи, возникшие в период обучения, да и полученная информация не всегда может быть использована в педагогической практике.

Повышение квалификации, организованное в образовательных учреждениях и центрах постдипломного образования (внешнее) имеет смысл рассматривать в интеграции с внутрифирменным повышением профессиональной компетентности (внутреннее). Это позволит приблизить результаты процесса повышения квалификации к потребностям учреждения и самого педагога. Только такая организация повышения профессиональной компетентности в самом УДОД должна обеспечить адаптацию уже полученных знаний, введение их в педагогическую практику, гарантируя методическую поддержку.

Еще одна проблема заключается в том, что педагоги-совместители, которые часто обеспечивают реализацию направлений технического творчества в УДОД, по объективным причинам не могут повышать квалификацию с отрывом от производства. Условия для них должны быть созданы в том учреждении, где они работают педагогами.

Качество образования в учреждении находится в прямой зависимости от уровня кадрового потенциала, т.к. педагог занимает ключевую позицию в образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Необходимо создать такие условия повышения профессиональной компетентности в УДОД, при которых педагоги могли бы пополнить базовые знания, развить и реализовать свой потенциал. Это и будет являться определяющим направлением деятельности методической службы учреждения. В свою очередь, переход к внутрифирменной системе повышения профессиональной компетентности позволит превратить методическую работу в УДОД в целостную систему непрерывного профессионального роста педагогических кадров.

Авторский коллектив представляет не только модель методической системы повышения профессиональной компетентности педагогов внутри учреждения на примере ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ», но и сам процесс моделирования. Созданная Модель достаточно универсальна, поэтому может быть использована в качестве базовой в любом учреждении дополнительного образования детей. Необходимым условием является предшествующий анализ особенностей учреждения и образовательной деятельности, его возможностей и факторов риска.

### **Изучение возможностей учреждения и анализ потребностей педагогических работников – основа проектирования методической системы повышения профессиональной компетентности**

Моделированию системы предшествует информационно-аналитический этап, который направлен на определение особенностей процесса повышения профессиональной компетентности в ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ», выявление потребностей педагогов и возможностей методической службы в плане организации и сопровождения данного процесса.

В определении основных параметров профессиональной компетентности, которые задаются функциональной структурой педагогической деятельности, включающей ряд теоретических и практических умений, целесообразно опираться на функционально-деятельностный подход.

В рамках компетентности педагога дополнительного образования рассматриваются 4 элемента (за основу принят подход к понятию «компетентность», предложенный Н.В. Кузьминой):

- *специальная* - включает знания, квалификацию и опыт педагогической деятельности в области преподаваемого предмета;
- *методическая* - владение различными методами обучения, знание дидактических методов, приемов и способность применять их в процессе обучения, знание психологических механизмов усвоения материала в процессе обучения;
- *психолого-педагогическая* - владение педагогической диагностикой, умение строить педагогически целесообразные отношения с обучаемыми, осуществлять индивидуальную работу на основе результатов педагогической диагностики, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения, умение пробуждать и развивать у обучаемых устойчивый интерес к преподаваемому предмету;
- *рефлексивная* - подразумевает умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знание о способах профессионального самосовершенствования, умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе, желание самосовершенствования.

Не рассматривается отдельно элемент дифференциально-психологической компетентности (включает умения выявлять личностные особенности, установки и направленность обучаемых, определять и учитывать эмоциональное состояние людей, умение грамотно строить взаимоотношения с руководителями, коллегами, учащимися), т.к. для полного исследования

необходим психолог. Но, принимая во внимание необходимость данной составляющей, в дальнейшей работе по реализации системы повышения профессиональной компетентности в учреждении возможно использование услуг приглашенного специалиста.

Предполагается:

- анализ уровня профессиональной компетентности педагога, который целесообразно рассматривать как с позиций администрации, методистов, так и с точки зрения педагога;
- анализ мотивации педагога к участию в процессе повышения профессионального уровня, к самообразовательной деятельности, его методической и творческой активности.

Могут использоваться следующие методы: самообследование, наблюдение за деятельностью педагогов с последующим анализом; опрос, анкетирование; анализ достижений в профессиональной и творческой деятельности педагогов и их воспитанников; метод экспертных (внешних) оценок.

Личность *методиста*, его профессиональная компетентность являются важными условиями обеспечения эффективности процесса обучения и воспитания. Поэтому важно, кроме потребностей и готовности педагога, выяснить потенциал методической службы учреждения в целом и уровень профессиональной компетентности методистов в частности.

Внедрение современных форм обучения, отбор содержания, технологий и методов обучения требует от методиста инновационного подхода, гибкости в принятии решений и оперативности в поиске актуальной информации. К сожалению, в современной системе профессионального образования методисты как категория педагогических кадров не подготавливаются. Чаще всего они вынуждены опираться на свой опыт, знания, умения и самостоятельно совершенствовать свое методическое мастерство, используя возможности курсов повышения квалификации. По определению Е.В. Василевской, «профессионализм методиста» определяется в решении проблем следующего характера: технологического, педагогического, исследовательского, экспертного и управленческого. «...Потребность достижения высоких результатов, анализ темпа достижения поставленной цели, поиск способствующих факторов и оценка препятствующих причин, формируют профессиональную компетентность личности методиста».

Предполагается анализ уровня профессиональной компетентности методиста, который целесообразно также рассматривать как с позиций администрации, педагогов, так и с точки зрения самого методиста. Можно выделить *единицы анализа профессиональной компетентности педагога и методиста*:

- анализ базового уровня подготовки специалиста;
- анализ результативности профессиональной деятельности специалиста;
- исследование итогов аттестации на основании заключений аттестационной комиссии;
- выявление проблем, связанных с недостаточной компетентностью в процессе трудовой деятельности;
- изучение уровня мотивации педагогических работников к трудовой деятельности и повышению своего уровня компетентности;
- анализ программы развития УДОД в целях выявления необходимости повышения профессиональных компетенций отдельных методистов и педагогов.

Таким образом определяется специфика условий для подготовки педагогических кадров в учреждении, при которой должны учитываться как потребности педагога, так и возможности методической службы.

Полученные данные послужат основанием для создания действующей модели методической системы подготовки педагога.

### **Концептуальные положения моделирования методической системы внутрифирменного повышения профессиональной компетентности педагогов в ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ»**

Методологическую основу данной модели определяет компетентностно-ориентированный подход. Компетентность не складывается из совокупности знаний, умений и навыков, она носит интегральный характер и формируется на основе собственного опыта деятельности. Особенность образовательного процесса, построенного на положениях компетентностного подхода, в том, что обучающемуся предлагается не готовое знание или умение, а создаются условия, при которых он сам его приобретает в процессе деятельности.

*Компетентностный подход* определяет особенности организации и реализации системы повышения профессиональной компетентности педагога, основными из которых являются:

- увеличение доли самостоятельной работы обучающихся – в результате обучения создается итоговый продукт (проект, доклад, методическая разработка, инновационный продукт и т.д.);
- использование личностно-ориентированных и деятельностно-творческих технологий обучения.

Имеет место *аксиологический* подход в смысле ценности непрерывного образования: не на всю жизнь, а всю жизнь.

*Андрагогический* характер данной модели повышения профессиональной компетентности предполагает:

- осознанность обучения;
- совместную деятельность;
- опору на опыт обучающегося;
- индивидуализация и дифференциацию обучения;
- системность;
- актуализацию результатов;
- использование модульного принципа;
- применение активных форм обучения;
- рефлексивное сопровождение;
- информационную достаточность.

Наряду с *общедидактическими принципами* обучения (научность, системность, доступность, систематичность и последовательность, наглядность, сознательность и активность, учет возрастных особенностей, прочность знаний) в основу организации и реализации методической системы повышения профессиональной компетентности педагога положены *принципы*, учитывающие особенности обучения взрослых:

- оптимальное сочетание различных форм обучения;
- вариативность;
- практическую направленность проектирования содержания обучения;
- интерактивность;
- интегративность.

*Эффективность реализации* системы обеспечивает наличие следующих факторов: мотивации к обучению, постоянное методическое сопровождение процесса обучения, полнота информации, использование современных педагогических технологий, интеграция теории и практики.

*Особенности организации системы обучения:*

- комплексный характер;
- системность;
- модульная структура программы;
- разноуровневый подход;
- практико-ориентированный подход;
- сочетание необходимости и добровольности;
- ситуация выбора;
- ориентированность на конкретный результат.

*Основные функции системы повышения профессиональной компетентности:*

- компенсаторная - направлена на ликвидацию пробелов в подготовленности педагогов;
- адаптивная - предусматривает подготовку к работе и учет изменений в законодательстве, ориентирах образования;
- развивающая - ориентирована на творческое развитие педагога.

Организация процесса обучения предусматривает возможность активного взаимодействия различных категорий слушателей в процессе обучения, консультирования и обмен опытом, что повышает эффективность и значимость, и также может рассматриваться как форма повышения профессиональной компетентности.

### **Структура модели методической системы повышения профессиональной компетентности**

Все участники процесса повышения профессиональной компетентности по роду участия делятся на 2 группы. К первой группе относятся методисты, опытные педагоги, представители администрации ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ», которые обеспечивают процесс. В качестве резерва могут быть использованы специалисты, приглашенные для освещения отдельных вопросов.

Ко второй группе относятся те, кто повышает профессиональную компетентность. Педагогов, в свою очередь, целесообразно условно разделить по результатам входной диагностики на 3 группы, которые отличаются уровнем подготовки. Соответственно предусмотреть три ступени обучения:

- «Адаптация и становление» (для начинающих педагогов без опыта работы);
- «Совершенствование»;
- «Мастерство».

Такой подход к организации методической работы является наиболее эффективным, так как в данном случае обучение будет осуществляться адресно.

Структура методической системы повышения профессиональной компетентности представлена на Схеме 1.



Схема 1. Структура и состав модели МСПК.

Отдельно рассмотрим блок методического сопровождения, который определяет основные направления методического сопровождения и его структурные элементы: методический отдел, информационно-методический кабинет и методические объединения.

Задачи методической службы на этапе организации, реализации, управления деятельностью системы:

- изучить тенденции развития системы дополнительного образования на современном этапе;
- выявить потребности педагогов и запросы учреждения (системы);
- поддержать мотивацию к профессиональному совершенствованию и повышению уровня педагогического мастерства;
- обеспечить полную информированность педагогов и доступ к информации;
- обеспечить возможность постоянной методической поддержки;
- включить педагогов в ситуацию профессиональной и творческой активности;
- обеспечить взаимодействие всех участников, включенных в систему;
- осуществлять непрерывную связь с институтами, центрами и профильными учреждениями повышения квалификации;

- осуществлять постоянную обратную связь с педагогами посредством мониторинга результативности и качества деятельности системы повышения профессиональной компетентности педагога.

*Основные направления деятельности*

1. информационно-методическое обеспечение процесса обучения:

- создание банка данных и «копилки» методических разработок, дидактических материалов, пособий, рекомендаций и т. п.;
- своевременное информирование педагогов о достижениях науки и практики в педагогике;
- создание, поддержание информационной наполненности и обеспечение работы в свободном доступе к электронным образовательным ресурсам, в том числе на сайте учреждения;

2. информационно-аналитическое обеспечение:

- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;
- разработка видов, схем, форм анализа, позволяющих своевременно и периодически скорректировать процесс обучения;

3. организационно-методическое обеспечение:

- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;
- создание банка данных по запросам, их анализ;
- информирование педагогов и администрации
- организация процесса обучения во всех его формах, разработка индивидуальных маршрутов, вариантов обучения.

4. программно-методическое обеспечение педагогического процесса:

- разработка учебных программ, модулей, планов;
- определение логики последовательности изучения тем, тематических блоков, вариативных предметных модулей;
- определение системы изложения материала и форм его усвоения обучающимися (аудиторная, самостоятельная работа, дистанционное обучение);
- согласование форм и методов обучения;
- разработка и согласование видов, типов занятий, форм самостоятельной работы обучающихся;
- определение периодичности занятий.

5. диагностическое:

- организация и проведение диагностических исследований, направленных на повышение эффективности реализации процесса ПКП.

6. коррекционное:

- по результатам диагностики проведение коррекции задач, программ, планов, содержания, методов и форм процесса обучения.

Необходимыми структурными компонентами Модели являются действующие в Центре **методические объединения (МО) и информационно-методический кабинет.**

**МО** – объединение педагогов нескольких близких по профилю направлений деятельности в ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ».

Деятельность МО направлена на обеспечение качества образования и решает следующие задачи:

- коллективного поиска и экспериментальной работы;
- обобщение и распространение передового опыта педагогической деятельности;
- организация взаимного профессионального общения;
- выработка и внедрение единых подходов к оценке результативности и качества.

В рамках работы МО педагог может обсудить актуальные вопросы, в том числе, затронутые при освоении модулей программы, познакомиться с новинками литературы, посетить мастер-классы и открытые занятия, поучаствовать в работе семинаров-практикумов, познакомиться с интересным опытом коллег. МО работает по плану, согласованному с планом работы Школы и ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ».

**Методический кабинет** является информационным центром системы повышения профессиональной компетентности педагогов и требует определенного подхода к организации работы в условиях методической системы повышения профессиональной компетентности педагогов. В данной системе возможен следующий вариант организации работы информационно-методического кабинета (ИМК).

*Направления* работы: информационно-аналитическое, образовательное, редакционно-издательское.

*Целью* деятельности методического кабинета является:

- формирование системы эффективного информационно - методического сопровождения образовательного процесса, самообразования и познавательной, творческой деятельности педагогических работников и обучающихся, повышения профессиональной компетенции педагогических работников;
- создание комфортной информационной среды.

*Задачи:*

- выявление информационных потребностей пользователей;
- формирование информационного фонда ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ»;
- организация доступного и эффективного использования информационных ресурсов;
- организация работы по сохранности информационного фонда;
- методическая поддержка пользователей в использовании фондов;
- организация обучения пользователей современным информационным технологиям (формирование информационной культуры);
- выявление передового педагогического опыта, обобщение и распространение;
- оказание помощи в разработке и реализации образовательных проектов;
- участие в редакционно-издательской деятельности ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ»;
- координация и кооперация деятельности с ресурсными и методическими центрами различного уровня и другими учреждениями для более полного удовлетворения потребностей пользователей в документах и информации.

В *структуру* методического кабинета входит: минибиблиотека, медиатека, компьютерная, ксерокопировальная и методическая зоны.

В *минибиблиотеке* формируются фонды:

- специальной литературы: педагогической, методической, управленческой, специальной по направлениям и направленностям образовательной деятельности;
- нормативных документов;
- материалов периодической печати;
- методическая выставка.

*Фонд медиатеки* складывается из следующих составляющих:

- учебно-методической, справочной информации, научной, научно-популярной и художественной литературы на электронных носителях;
- аудио- и видеозаписей;
- интернет-ресурсов.

*Компьютерная зона* – включает компьютеры, объединенные сетью и имеющие выход в Интернет, фонд компьютерных программ, оснащается принтером, сканером. Кроме того – микрофон и наушники; мультимедийный проектор, подключенный к отдельному компьютеру, экран.

*Ксерокопировальная зона* обеспечивается ксероксом.

*Методическая зона* – совокупность систематизированных методических материалов, собранных для оказания конкретной методической помощи определенным категориям педагогических работников, представлена материалами педагогов ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ» (методические разработки, фото и компьютерные презентации, программы, конкурсные материалы, портфолио педагогов и т.д.).

На базе методического кабинета может осуществляться самостоятельная работа педагогических работников, а также проводиться индивидуальные и коллективные консультации, МО, организовываться методические выставки и педагогические чтения, семинары, районные мероприятия для педагогов.



## Подходы к реализации методической системы повышения профессиональной компетентности в рамках предложенной Модели

Методическая система только тогда функционирует, когда она достаточно мобильна, определяется целями, задачами и содержанием обучения, если она включает планирование, контроль, анализ и корректировку учебного процесса.

На схеме 2 представлены *основные компоненты* образовательного процесса:

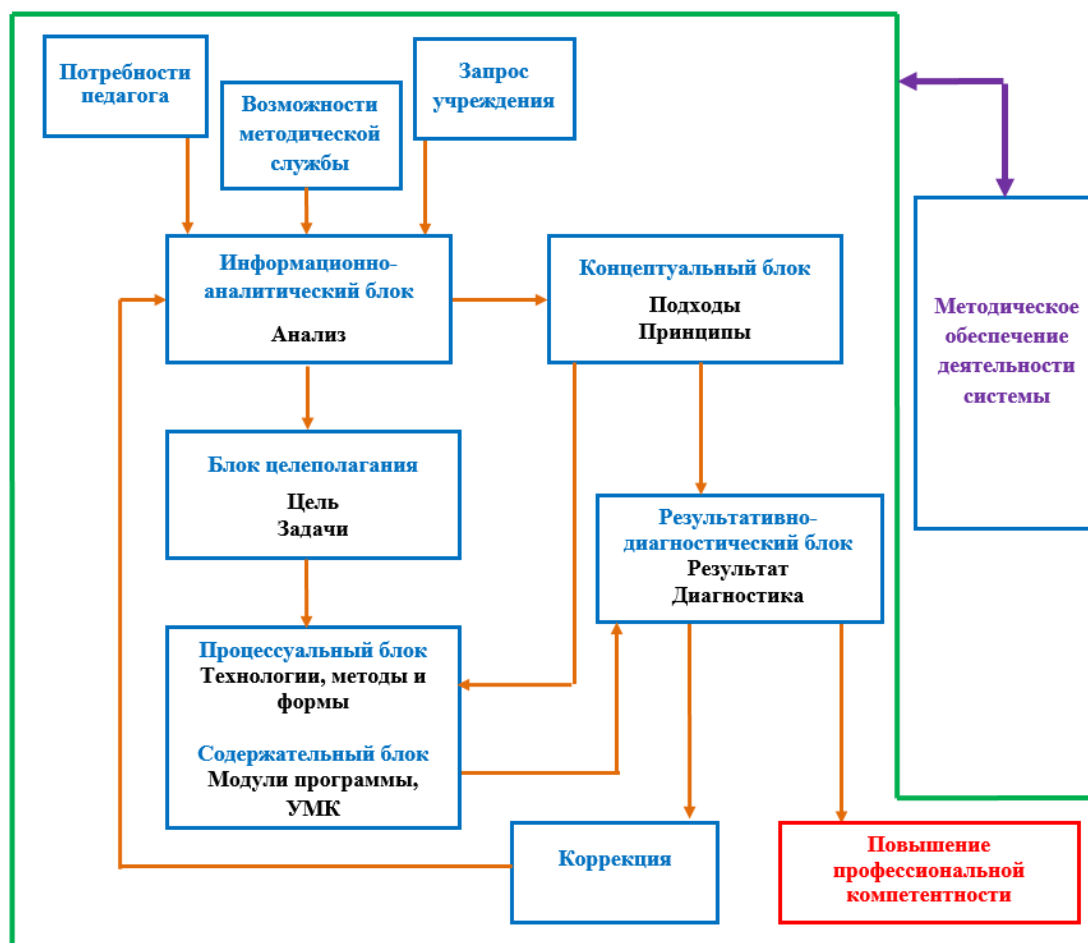


Схема 2. Модель процесса повышения профессиональной компетентности в рамках МСПК в ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ».

### Блок целеполагания

Данный блок является системообразующим компонентом модели: включает цель обучения и задачи, формируется под воздействием внешних и внутренних факторов, оказывает влияние на выбор подхода к обучению, принципов, содержания, форм, методов, средств обучения.

Целью является повышение профессиональной компетентности педагогических работников в условиях учреждения.

Задачи рассматриваются в трех аспектах:

*обучающие:*

- обеспечить повышение уровня подготовленности педагога в предметной области;
- содействовать приобретению опыта проектирования и прогнозирования своей образовательной деятельности с учетом необходимости постоянного обновления ее содержания;
- расширить диапазон диагностического инструментария, используемого педагогом на занятиях;

*развивающие:*

- способствовать формированию научно-методического мышления (знание дидактических методов, приемов и умение применять на практике);

*воспитательные:*

- способствовать формированию ценностного отношения к постоянному профессиональному росту и развитию.

## **Процессуальный блок**

*Содержательный и процессуальный блоки* находятся в неразрывной связи и включают условия и принципы отбора содержания обучения, методы, формы и средства.

Процессуальный блок представляет собой теоретическую основу для отбора содержания курса. Он определяет особенности процесса обучения и включает в себя принципы, методы, приемы и формы обучения.

Компетентностный подход к обучению предполагает использование *технологий* на основе:

- личностно-ориентированного подхода, активизации и интенсификации деятельности учащихся (игровые, проективные, проблемного обучения, развития критического мышления);
- эффективности организации и управления процессом обучения (дифференцированного обучения, индивидуализации обучения, групповые и коллективные);
- информационно-коммуникативные.

*Выбор методов и форм* обучения определяется следующими факторами:

- задачами обучения соответствующего модуля программы;
- особенностями содержания, спецификой предметной деятельности; уровнем подготовки, реальными учебными возможностями обучающихся;
- материально-технической базой учреждения;
- возможностями самого преподавателя.

В данной модели предполагается использование разных *групп методов*.

*1. Методы стимулирования и мотивации*, направленные на формирование положительных мотивов к активной учебной деятельности, стимулирование познавательной активности и одновременно - содействие обогащению обучающихся учебной информацией: эмоциональное воздействие (поощрение, создание ситуации успеха), познавательные игры, дискуссии, использование творческих заданий, создание познавательных затруднений, ситуации взаимопомощи и т.д.

*2. Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности*

По характеру познавательной деятельности выделяют информационно-рецептивные (сообщение информации различными средствами - устно, наглядно, практически) и репродуктивные методы (практические работы). Оба вышеперечисленных вида методов применяют во взаимосвязи, первый предшествует второму, способствуют формированию знаний, умений и навыков и применяются в основном на ступени «адаптация и становление».

В рамках обучения педагогов применяются следующие методы:

- проблемного изложения - педагогом ставится и решается проблема, но при этом он подробно излагает свои мысли и рассуждения. Используется при изучении проблемных вопросов, т.к. позволяет не только воспринимать информацию, но и прослеживать логику доказательств, «провоцирует» дискуссию;
- частично-поисковый (эвристический) – ориентирован на самостоятельное «добывание» знаний;
- исследовательский метод – направлен на организацию творческой деятельности обучающихся по решению новых задач, на то, чтобы научить обучающихся самостоятельно вычленять проблемы, ставить задачи и искать пути их решения;
- логические методы (организация и осуществление мыслительных операций): анализ, синтез, обобщение и систематизация;
- метод самоуправления деятельностью предполагает сотрудничество с педагогом, сотворчество с коллегами, самостоятельную работу.

*3. Методы контроля и коррекции*: экспертный контроль, анализ готового продукта деятельности, взаимопроверка, самоанализ, рефлексия.

Выбор метода определяется следующими факторами:

- целями обучения соответствующего модуля программы;
- особенностями содержания, спецификой предметной деятельности; уровнем подготовки,
- особенностями мышления;
- материально-технической базой учреждения.

*4. Рефлексивно-аналитические методы*: диагностика, анализ результатов, рефлексия, взаимопроверка.

В данной Модели внутрифирменного обучения рассматриваются *формы* повышения профессиональной компетентности, которые используются в учреждении (внутренние), но нельзя игнорировать и различные варианты курсовой подготовки, участие в профессионально значимых

мероприятиях городского масштаба (внешние формы). В Таблице 1 представлены формы повышения профессиональной компетентности педагогов ДЮЦ «ПЕТЕРГОФ».

Таблица 1.

Формы повышения профессиональной компетентности педагогов

| Формы повышения профессиональной компетентности |  |   |  |
|---|--|---|--|
| Внешнее   |  | Внутреннее  |  |
| Профессиональное образование                    | Городское методическое объединение               | Программа «К мастерству»<br>3 уровня:<br>«Адаптация и становление»<br>«Совершенство»<br>«Мастерство»  |  |
|   |  | Методический кабинет<br>Постоянно действующий семинар «Готовимся к аттестации»<br>Наставничество<br>Самообразование<br>Дистанционное обучение в учреждении<br>Коллективная работа над единой методической темой (проектом): | Тематический педагогический совет            |
| Курсы переподготовки                            | Различные педагогические сообщества по интересам | – проблемно-методологический семинар<br>– методический практикум  | Методический совет                           |
| Курсы повышения квалификации                    | Семинары, конференции                            | – самостоятельная и групповая работа<br>– индивидуальные и групповые консультации   | Совещание отдела                             |
|   | Выставки методической продукции                  | – коллективное обсуждение.<br>Экспериментальная и инновационная деятельность:   | Методическое объединение                     |
| Элективные курсы                                | Конкурс инновационных продуктов                  | – творческая лаборатория;<br>– индивидуальные и групповые консультации;   | Объединение педагогов по направлениям работы |
|   | Конкурс «Сердце отдаю детям»                     | – самостоятельная методическая работа;<br>– коллективное обсуждение.<br>Неделя открытых занятий<br>Фестиваль педагогического мастерства<br>Выставка «Педагогическая мозаика»  | Творческая группа                            |
| Дистанционное обучение                          | Образовательные проекты                          |   | Творческая (исследовательская) лаборатория   |

Наиболее актуальные (традиционные и современные) формы обучения используются в процессе реализации программы внутрифирменного обучения «К мастерству»:

- *лекции* - информационные, проблемные, диалоговые;
- *педагогические чтения* – педагоги делятся собственным опытом по решению актуальных проблем в образовательном процессе (по методической теме, к примеру);
- *семинары* могут быть организованы как:
  - круглый стол - групповое обсуждение учебной проблемы с целью изучения наиболее важных вопросов модуля;
  - практикумы – направлены на приобретение опыта практической деятельности по теоретическим вопросам модуля;
  - творческие занятия, направленные на развитие творческого мышления и создание инновационных проектов;
  - мастер-классы – знакомят с опытом работы педагога-мастера;
- *практико-ориентированный проект* – определенным образом структурированная разработка проблемы (или технологии ее решения), направленная на достижение практически значимого результата. Основные этапы работы над таким проектом можно представить, как цепочку последовательных действий: проблема – проектирование – поиск информации – продукт – презентация – портфолио. Конечный этап – защита проекта, может быть коллективным или индивидуальным;
- *игровое моделирование* – деловые и ролевые игры подразумевают моделирование реального процесса, во время которых принимаются оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций;
- *педагогическая мастерская* – направлена на создание условий для самопознания, саморазвития, привитие навыков самообразования;

– *групповая компьютерная презентация* решения одной из актуальных проблем дополнительного образования детей выполняется индивидуально или группой педагогов.

Также в программе «К мастерству» эффективно реализуются:

– *самообразование (самостоятельная работа педагога)* может происходить индивидуально или в сопровождении куратора по модулю. Модульная структура программы повышения профессиональной компетентности предполагает самостоятельное освоение отдельных модулей. Также возможна самостоятельная проработка каких-либо отдельных вопросов, интересующих педагога. При желании он всегда может обратиться за консультацией к методисту;

– *наставничество* – с начинающими педагогами ведется систематическая консультативная работа более опытным педагогом;

– *подготовка к участию в мероприятиях профессионального значения:*

· на уровне учреждения – выставки по направлениям педагогической деятельности, неделя открытых занятий, фестиваль педагогического мастерства, выставка «Педагогическая мозаика», мастер-классы, семинары, проекты (согласно плану работы учреждения);

· на районном, городском, всероссийском уровне – конкурс педагогических достижений «Сердце отдаю детям», Фестиваль педагогических идей, выставки методической продукции, конкурс инновационных продуктов (в соответствии с планом работы Комитета по образованию, ГЦРДО, СПб АППО и т.д).

– *включение в экспериментальную и инновационную деятельность* является необходимым условием развития и совершенствования профессиональной компетентности педагога.

*Индивидуальная программа профессионального развития педагога* предполагает интеграцию нескольких наиболее приемлемых для педагога форм повышения профессиональной компетентности в единый индивидуальный образовательный маршрут.

### **Содержательный блок**

Содержательный блок отражает особенности структурирования содержания программы «К мастерству» и включает в себя:

- учебно-тематический план;
- программы модулей;
- содержание отдельных элементов модулей;
- методическое обеспечение программ модулей.

*Программа внутрифирменного обучения педагогов «К мастерству»* имеет модульную структуру и состоит из двух частей – инвариантной и вариативной.

*Инвариантную* часть содержания программы составляют вопросы, актуальные для всех. Инвариантная часть может дополняться модулями по актуальным для учреждения вопросам.

*Вариативная* часть представлена структурированным набором модулей, наполнена по принципу максимального учета интересов и потребностей каждого педагога. Модуль может разбиваться на отдельные, относительно завершённые, *разноуровневые* элементы. Модули могут рассматриваться отдельно или объединяться в блоки. Каждый модуль является самостоятельной законченной структурной единицей, что позволяет из набора независимых курсов-модулей/элементов модулей сформировать индивидуальный (групповой) образовательный маршрут.

Для того, чтобы получить специальные знания, овладеть умениями по предмету, педагог должен посещать МО в учреждении или Городское учебно-методическое объединение, участвовать в профессиональных конкурсах, выставках и семинарах, что получило отражение в вариативной части программы.

Модули формируются с учетом:

- прикладного характера цели;
- завершенности учебного материала модуля;
- самостоятельности каждого из них;
- возможности постоянного обновления программы путем введения новых модулей.

Модули могут быть сформированы на основе 2-х подходов: должностного - в зависимости от занимаемой должности и проблемного – в зависимости от решения конкретной актуальной проблемы.

Структура *модуля* может иметь следующий вид:

- теоретическая часть (описываются цели и задачи модуля, уровень подготовки, время, необходимое на его освоение, формы организации, технологии обучения, формы и средства обучения, планируемый результат и критерии его оценивания, учебно-тематический план модуля, источники информации);
- методическая часть (УМК, включающий методики оценки и самооценки процесса обучения, разработки занятий, мероприятий, раздаточный материал, методические рекомендации по организации процесса обучения и т.п.; краткие рекомендации по освоению модуля тем, кто учится);
- варианты форм представления результата (итоговый продукт);
- рефлексивная часть.

Модуль состоит из элементов, количество которых определяется востребованностью и необходимой глубиной проработки вопроса, а также разработанностью данного вопроса в учреждении. Элементы модуля сформированы с учетом разноуровневого подхода к процессу обучения. Каждый из элементов разрабатывается как составная, но в тоже время, самостоятельная часть модуля с более подробной проработкой разделов, обозначенных в общей структуре модуля.

За каждый модуль (его разработку и реализацию) отвечает методист или опытный педагог, который и формирует окончательно сам модуль и его элементы.

*Учебно-методический комплекс (УМК)* – неотъемлемая часть методического обеспечения реализации как модуля, так и всего процесса обучения. Полный перечень материалов УМК программы профессионального роста «К мастерству» включает общую для всех модулей часть и УМК каждого из модулей программы. УМК должен отвечать следующим требованиям: полнота, систематизация, современность и соответствие определенной структуре.

### ***Блок результативности и диагностики***

Данный блок помогает выявить эффективность процесса повышения профессиональной компетентности педагогов и особенности отслеживания результативности и качества процесса.

Под эффективностью образовательного процесса в системе повышения квалификации понимается увеличение показателей составляющих профессиональной компетентности (*специальной, методической; психолого-педагогической; рефлексивной*), прописанных выше. Также целесообразно выделить отдельно *теоретическую* (условно) составляющую, которая включает знание современных тенденций развития образования, в т.ч. дополнительного, основы деятельности педагога УДОД, документов, регламентирующих деятельность учреждения и педагога непосредственно, инновационный педагогический опыт и т.д. Изучение этих вопросов является неотъемлемой и, даже обязательной, частью процесса обучения и предусматривается инвариантной частью программы.

Рассматривать и оценивать результаты процесса обучения необходимо в соответствии с результатами «входной диагностики» (согласно первоначальному уровню компетентности педагога). Целесообразно при этом опираться на 4 уровня оценки составляющих компетентности: недостаточный, критический, достаточный, оптимальный.

Для оценки уровня компетентности должен быть определен свой инструментарий согласно каждой составляющей – предметной, методической, психолого-педагогической, рефлексии и теоретической.

При определении показателей надо опираться на показатели диагностики, уже выделенные при определении потребностей педагогов, запросов учреждения и возможностей методической службы. Они должны быть дополнены в соответствии с расширением спектра методов и форм диагностики «на выходе».

Модули программы направлены на результат, определяющийся в соответствии с составляющими компетентности: методической, психолого-педагогической и рефлексии. Предметная подготовка по объективным причинам включается в общую теоретическую часть модулей, практическая - реализуется в рамках посещения МО, самостоятельного обучения или при помощи более опытных педагогов.

*Общий спектр диагностических методов:* тестирование, анкетирование; наблюдение во время занятий; изучение планов, отчетных и аналитических документов педагога, аттестационных материалов; изучение эффективности реализации образовательной программы, полноты, системности и актуальности учебно-методического комплекса; портфолио профессиональной

деятельности; самооценка и самоанализ деятельности; внешняя оценка: анкетирование и отзывы коллег, родителей и учащихся; беседа, анализ его участия в работе МО и т.д.

В рамках освоения индивидуального образовательного маршрута в качестве форм фиксации могут рассматриваться индивидуальные карты повышения профессиональной компетентности педагога.

#### *Формы предъявления результата*

Результат освоения индивидуального образовательного маршрута должен быть представлен в виде конкретного образовательного продукта (по согласованию с педагогом) собирательного характера, наглядно демонстрирующего результаты освоения по каждому пройденному модулю программы. Это может быть и результат работы творческой группы или лаборатории, но должен быть обозначен вклад каждого из участников.

Конкретным продуктом может стать программа, разработка занятия, сценарий мероприятия, проект, материалы УМК, материалы по обобщению опыта, публикация, методическое описание и т.п.

#### ***Отслеживание эффективности методического сопровождения Программы***

Оценить эффективность деятельности методической системы повышения профессиональной компетентности в учреждении можно, рассматривая две составляющие: *качество процесса и качество результата*, т.е. необходимо отслеживать не только результаты обучения, так и сам процесс обучения.

Качество процесса рассматривается через качество целей, содержания, технологий (методов) и качество обеспечения (методического, материально-технического, кадрового и т.д.). По одной из характеристик, данной А.В. Золотаревой, мониторинг – «системное наблюдение с целью контроля, оценки, прогноза качества образования».

В процессе мониторинга надо учитывать:

- соответствие целей запросам потребителя;
- соответствие содержания деятельности целям;
- соответствие форм организации деятельности целям и содержанию;
- соответствие системы обеспечения деятельности целям, содержанию, и формам организации;
- соответствие результата деятельности поставленным целям.

Деятельность методической службы как объекта мониторинга целесообразно оценивать по следующим показателям:

- уровень профессионализма методических кадров учреждения;
- уровень практической работы с педагогами (разнообразие и актуальность форм и методов, комплексный подход, индивидуальный подход, информированность);
- состояние информационно-методического обеспечения процесса повышения профессиональной компетентности (полнота и многоплановость методических фондов, их доступность, востребованность педагогами, использование информационных технологий);
- полнота и соответствие требованиям программного обеспечения функционирования Модели (образовательные программы модулей, элементов модулей);
- уровень обеспеченности программами всех направлений деятельности (наличие программ деятельности методистов, совместных планов, планов внешнего повышения квалификации);
- наличие и действенность системы стимулирования деятельности участников процесса повышения профессиональной компетентности.

Могут использоваться следующие *методы оценивания*: тестирование и анкетирование методиста, изучение аттестационных материалов, планов, отчетных и аналитических документов, программ деятельности методиста и образовательных программ, методических материалов, портфолио профессиональной деятельности, самооценка, самоанализ деятельности, отзывы педагогов.

#### ***Управление и сроки реализации Программы***

Методист совместно с педагогами разрабатывает индивидуальные планы обучения - маршруты, в которых указываются конкретные модули, элементы модулей, формы, мероприятия, сроки по отдельным модулям, мероприятиям и общие, определяются задачи и итоговый продукт.

Сроки реализации определяются при формировании конкретного образовательного маршрута и варьируются в зависимости, с одной стороны, от потребности самого педагога, с другой стороны -

от запроса учреждения. Теоретически маршрут может быть рассчитан от 1 года до 3 лет. Ориентировочно программа модуля может быть реализована в срок от 4 до 12 часов.

На основе индивидуальных планов составляется общий план повышения профессиональной компетентности всех сотрудников. За реализацию отдельных модулей и маршрутов педагога несет ответственность методист. За планирование и обеспечение реализации программы повышения профессиональной компетентности в рамках методической работы в учреждении отвечает заместитель директора по учебно-методической работе. За обеспечение материально-технических условий – заместитель директора по административно-хозяйственной работе. На заседаниях методического и педагогического советов, совещаниях отделов происходит обсуждение, анализ успешности деятельности и принимаются решения по дальнейшей реализации или коррекции процесса.

**Совокупный ожидаемый результат реализации Модели** целесообразно рассматривать поэтапно.

***I этап:***

- анализ существующей в учреждении системы повышения профессиональной компетентности;
- изучение потребностей и возможностей педагогических работников учреждения.

*Результат* – наличие стартовых данных для разработки Модели.

***II этап:***

- повышение мотивации педагогических работников к результативной педагогической деятельности и, как следствие, к повышению профессионального уровня;
- обеспечение устойчивого положительного психолого-педагогического микроклимата в учреждении;
- разработка программы повышения профессиональной компетентности, программных блоков и модулей на основе созданной модели и по результатам анализа;
- разработка календарных планов, индивидуальных образовательных маршрутов;
- разработка диагностического инструментария.

*Результат* – повышение мотивации к повышению уровня педагогического мастерства, наличие учебно-методического комплекса к программе обучения, участие педагогов в процессе подготовки и совместной с методистами работе по проектированию образовательных траекторий и индивидуальных маршрутов.

***III этап:***

- реализация разработанной Модели в формате эксперимента.

***IV этап:***

- уверенная реализация Модели методического сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогических работников, анализ, коррекция.

**Итоги реализации Модели:**

- рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью;
- положительный психолого-педагогический климат для дальнейшей реализации внутрифирменного повышения профессиональной компетентности в учреждении;
- овладение современными методами и формами образовательной деятельности;
- высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях;
- высокий уровень профессиональной компетентности педагогов;
- своевременное выявление и распространение передового педагогического опыта;
- положительная динамика качества образования;
- качественно организованная система повышения профессиональной компетентности педагогов.