**Методические рекомендации по проектированию системы развития профессионального мастерства педагогических кадров внутри учреждения**

**Совершенствование форм и методов обучения педагогических работников в образовательном учреждении на примере реализации проекта «Школа молодого педагога» в МБОУ ДО «Эколого-биологический центр «Эколог» городского округа город Уфа Республики Башкортостан**

**Автор зам. директора О.В. Коровина**

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение………………………………………………………………………….3

Глава 1. Теоретические аспекты вопроса обучения педагогических кадров в учреждениях дополнительного образования детей;………………………….8

1.1 Дополнительное образование в современных условиях: понятие, сущность, специфика управления……………………….……………………...8

1.2 Профессионально-личностные особенности педагогического работника в системе дополнительного образования………………………………………24

1.3. Традиционные и инновационные формы и методы обучения педагогических кадров в системе дополнительного образования…………36

Глава 2. Анализ форм и методов обучения кадров в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Эколого-биологический центр «Эколог» ГО г. Уфа РБ (далее Центр)…..46

2.1 Характеристика показателей Центра ………………………….. …………46

2.2 Анализ существующей системы повышения профессиональной компетенции педагогических работников в Центре ………………………..57

# Глава 3. Пути совершенствования форм и методов обучения педагогических кадров в Центре………………………………………………………………..76

3.1 Механизм и технологии управления реализации проекта «Школа молодого педагога» в Центре………………………………………………….76

3.2. Рекомендации по созданию единой модели обучения педагогических кадров в Центре………………………………………………………………..84

Заключение……………………………………………………….…………….89

Список использованных источников и литературы…………………………92

Приложения ……………………………………………………….……..........96

# ВВЕДЕНИЕ

"Учитель учится всю жизнь" - это известная истина. Но уже через несколько лет работы педагоги делятся на тех, кто спокойно движется по накатанной дорожке, используя старые приемы, планы, фразы, шутки и с грехом пополам подготавливает учеников до определенного уровня. Есть те, которые, несмотря на цикличность, повторяемость и однообразие учебной деятельности, постоянно ищут, вносят что-то новое. Это на самом деле и является важным показателем истинного профессионализма. Настоящий педагог-профессионал находится постоянном развитии, и всю свою трудовую жизнь является исследователем.[[1]](#footnote-1)

Современная образовательная ситуация требует от педагогов - практиков постоянного совершенствования их знаний и умений. Чтобы быть успешным, достичь вершин профессионального мастерства, иметь высокий рейтинг у учащихся, коллег, родителей педагог системы дополнительного образования детей должен постоянно стремиться к саморазвитию и повышению уровня своего мастерства.

Поэтому столь актуальны вопросы дальнейшего профессионального роста сотрудников образовательного учреждения, развития положительных личностных качеств, выстраивания индивидуальной траектории их карьеры в системе дополнительного образования детей.

В статье 46 Федерального закона «Об образовании говорится «В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе, и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда».[[2]](#footnote-2)

Дополнительное образование детей — составная часть образовательной системы Российской Федерации, подчиняющаяся общим законам, закономерностям и государственным требованиям, одним из которых, как известно, является ответственность за качество образования детей.

Инновационная деятельность педагога дополнительного образования становится обязательным компонентом личной педагогической системы и приобретает избирательный исследовательский характер. Это предполагает переоценку педагогом своего профессионального труда, выход за пределы традиционной исполнительской деятельности и смену ее на проблемно-поисковую, рефлексивно-аналитическую, отвечающую запросам общества и создающую условия для самосовершенствования личности.

Сегодня место исполнительного и эффективно справляющегося со своими обязанностями педагога занял образ педагога инициативного, умеющего брать на себя ответственность и принимать решения в неопределенных ситуациях, умеющего эффективно работать в группе на общий результат, самостоятельно учиться, восполняя недостаток профессиональных знаний, необходимых для решения конкретной проблемы – работника компетентного.

Системе образования сегодня следует учитывать основные принципы современного менеджмента управления: «Необходимо сформировать культуру и среду неформального длительного организованного обучения, способствующие развитию инициативы и самомотивации сотрудников. В этом случае не люди с их опытом и знаниями, а сама культура организованного обучения и развития станет непередаваемым «ноу-хау» организации.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что повышение профессионализма и профессиональной компетентности педагога в современных условиях образования становится одной из важных задач инновационного развития учреждения. Потенциал и мотивация к обучению педагога выступают необходимыми предпосылками инновационной деятельности в дополнительном образовании.

Проблеме совершенствования профессионального мастерства посвящены исследования многочисленных авторов занимающихся ею в различных отраслях педагогики, психологии и социологии. Данный факт нашел отражение в работах Е.А.Климова, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, Ю.П. Поваренкова, Н.С. Пряжникова и др. Значительный вклад в изучение проблемы совершенствования форм и методов обучения педагогических кадров внесли Залялова, А.Г. **Щанкина Т.В.** Василевская Е. В.,Пахомова, Е. М. *,*Кучугурова Н.Д.

**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОПРОСА ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**.

**1.1. Дополнительное образование детей в современных условиях: понятие, сущность, специфика управления.**

Происходящие в России изменения в экономической, социально-политической и духовной сферах, несмотря на всю их противоречивость и неоднозначность, в целом направлены на гуманизацию общества и, в частности, системы образования, в которой развитие личности с ее индивидуально-неповторимыми свойствами рассматривается в качестве главного приоритета. В качестве ответа на реформаторские начинания со стороны государства в педагогической практике все активнее стали происходить инновационные процессы, направленные на изменение целевых, содержательных, организационных, технологических, управленческих и пр. характеристик существующей системы образования. В частности, инновационные процессы, происходившие в системе внешкольной работы в последнее десятилетие XX в., привели к ее реорганизации и институционализации в виде системы дополнительного образования, в результате чего появились образовательные учреждения дополнительного образования детей.

Система дополнительного образования детей возникла в Москве в 1992 году. Она явилась преемником внеклассной и внешкольной работы, внешкольного воспитания. Это тот базис, на котором выстраивается система, получившая в законодательстве название — дополнительное образование детей. Главное принципиальное отличие его от своего предшественника в том, что это образование ведется так же, как другие типы и виды образования, — по конкретным образовательным программам.[[3]](#footnote-3)

Дополнительное образование детей — необходимое звено в воспитании многогранной личности, в ее образовании, в ранней профессиональной ориентации. Дополнительное образование детей многообразно, разно направлено, наиболее вариативно.

Рассматривая дополнительное образование детей как системное понятие, можно представить его как:

* неотъемлемую составляющую единого образовательного пространства общего образования (образовательного учреждения, муниципалитета (района), региона, РФ), расширяющую, дополняющую, корректирующую и завершающую общее среднее образование, создающую тем самым условия для непрерывности образования личности;
* уникальную сферу образования, имеющую свое собственное содержание, форму и методы образовательной деятельности;
* пространство личностного самоопределения ребенка–подростка–юноши (девушки), осуществляемого через выявление и стимулирование его (ее) познавательных интересов и потребностей, актуализацию и развитие его (ее) потенциальных способностей и возможностей, профессиональную ориентацию и допрофессиональную подготовку;
* систему детских творческих объединений, деятельность которых может быть организована в условиях образовательного учреждения любого типа и любой ведомственной принадлежности, и должна быть содержательно интегрирована в его образовательный процесс;
* процесс активного деятельного «вхождения» юного гражданина в мир культуры, науки, спорта и социума через творческое взаимодействие с педагогом, а также самореализации в учебно-исследовательской, творческой, практической и социально-значимой деятельности;
* сферу становления социально адекватной, свободной и созидательной личности, ориентированной на непрерывное самообразование, саморазвитие и самовоспитание.[[4]](#footnote-4)

Cущностью дополнительного образования сегодня является результат воспитательного процесса и его эффективность: высокие результаты обучения и воспитания.

Дополнительное образование детей создает юному человеку условия, чтобы полноценно прожить пору детства. Ведь если ребенок полноценно живет, реализуя себя, решая задачи социально значимые, выходит даже в профессиональное поле деятельности, то у него будет гораздо больше возможностей достичь в зрелом возрасте больших результатов, сделать безошибочный выбор.

Основное содержание дополнительного образования детей — практико-ориентированное, деятельность: здесь ребенок действует сам в ситуации поиска, получает знания из взаимодействия с объектами труда, природы, с культурными памятниками и т. д.; создаются ситуации, когда ребенку нужно самому извлечь знания из окружающего мира. Дополнительное образование детей — исключительно творческое, потому что побуждает ребенка находить свой собственный путь.[[5]](#footnote-5)

Дополнительное образование детей дорожит индивидуальным творчеством ребят: ведь все эти знания для школьников личностно значимы. Через это открытие они открывают мир и находят свое место в нем.

Несмотря на то, что сегодня дополнительное образование детей несет на себе отпечаток прошлого отношения к нему, в нем появляются совершенно новые черты.

Во-первых, развернулась целая сеть учреждений дополнительного образования детей и появилось бесчисленное множество дополнительных образовательных услуг. Во-вторых, дополнительное образование детей приобрело гибкость, невероятную для такой консервативной сферы, как образование и педагогика.

В-третьих, отмечается явная тенденция к дальнейшему интенсивному развитию и экстенсивному росту сферы действия дополнительного образования детей. Система дополнительного образования детей в Российской Федерации - явление уникальное, имеет многоярусную, многоуровневую структуру. Дополнительное образование детей как педагогическое явление обладает целым рядом специфических качеств, которых нет (или они слабо выражены) у основного:

* личностная ориентация образования;
* профильность;
* практическая направленность;
* мобильность;
* многофункциональность;
* разноуровневость;
* разнообразие содержания, форм, методов образования как следствие свободы педагога, работающего в такой системе;
* индивидуализация методик образования как необходимое условие спроса;
* реализация воспитательной функции обучения через активизацию деятельности учащихся;
* реализация ориентационной функции через содержание учебного материала.[[6]](#footnote-6)

Дополнительное образование детей — составная часть образовательной системы Российской Федерации, подчиняющаяся общим законам, закономерностям и государственным требованиям, одним из которых, как известно, является ответственность за качество образования детей.

Располагая уникальным опытом внешкольного воспитания, прекрасными традициями и высокопрофессиональными специалистами-педагогами, воспитавшими всемирно известных учеников, учреждения дополнительного образования детей только еще становятся центрами “реализации дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, государства”. На данном этапе вопрос о результативности педагогической деятельности, оценке качества работы педагогических коллективов стоит особенно остро.

Управление качеством образования выступает системообразующим компонентом в системе деятельности внешкольных учреждений, обеспечивая целенаправленную работу всех субъектов педагогического процесса по функционированию и развитию, а также создание гибких организационных структур и многообразных образовательных и развивающих программ. Управление качеством дополнительного образования реализуется на трех взаимосвязанных уровнях:

- стратегическом: деятельность директора во взаимодействии с региональными управленческими структурами по определению социального заказа и выработке нормативно-правовой базы;

- тактическом: работа директора и его заместителей, руководителей подразделений по разработке программ развития УДО, Устава, программ отделов и др. и обеспечению внутреннего контроля;

- оперативном: включение, наряду с руководителями, педагогов дополнительного образования в реализацию функций управления.

Управленческая деятельность также претерпевает изменения: авторитарное администрирование уступает место демократическому характеру, делегированию управленческих полномочий педагогам. Цель и результат управления обращены на ребенка, на создание условий, необходимых для развития творческого потенциала личности педагога.

Оценка качества управления учреждением дополнительного образо­вания — это не только информация об обратной связи управленческой деятельности руководите­лей всех уровней, но и средство достижения прогнозируемых целей. [[7]](#footnote-7)

Система дополнительного образования детей переживает период становления. Не имея государственных требовании, обязательных для исполнения, она наделена правами самостоятельного определения смыслов и ценностей своей деятельности, исходя из интересов детей и с учетом специфики свободного времени. Современная система дополнительного образования состоит из: трех областей:

* территориальной сети учреждений дополнительного образования, которая состоит из специальным образом организованного набора учреждений, обеспечивающих материально-техническое, финансовое обеспечение и доступность дополнительного образования для различных категорий детей;
* кадров, включающая как самих педагогов дополнительного образования, так и систему их подготовки и переподготовки;
* содержания деятельности, состоящей из типовых и авторских программ отдельных педагогов и учреждений, призванных удовлетворять потребностям различных категорий детей на различных уровнях (город, округ, район, учреждение);

трех процессов и структур, их обеспечивающих:

* социального мониторинга — выделение набора критериев и характеристик для определенных групп детей и систему мониторинга для отслеживания проблем этих групп и определения результативности предпринимаемых воздействий;
* программно-методическая — прогноз развития системы и результатов проблем;
* эксперимент — отработку конкретных технологий и программ как управленческого, так и педагогического уровня, в конкретных социальных условиях. Данные три процесса являются необходимым условием для обеспечения целостного состояния всей системы, процесса управления ее функционированием и развитием.[[8]](#footnote-8)

Учреждения дополнительного образования детей – неотъемлемая часть системы общего образования, создающие равные стартовые возможности одаренным и талантливым детям, детям «группы риска», детям с ограниченными возможностями здоровья заниматься художественным и техническим творчеством, туристско-краеведческой и эколого-биологической деятельностью, спортом и исследовательской работой в соответствии с их желаниями и интересами.

Ценность дополнительного образования детей в том, что оно усиливает вариативную составляющую общего образования и помогает ребятам в профессиональном самоопределении, способствует реализации их сил, знаний, полученных в базовом компоненте-в школе.

Ребенок в дополнительном образовании постигает самую главную в жизни вещь ищет смысл жизни и возможность быть. И, конечно, с открытием каждого нового образовательного учреждения дополнительного образования детей расширяется (увеличивается экологическое пространство жизнедеятельности детей) пространство детского благополучия. Современным детям уже не требуется объяснять, что изменились представления о монополии школы на формирование личности ребенка; растет престиж учреждений дополнительного образования детей, расширяется их образовательный потенциал; появляются новые экологические ниши, в которых находят себя «неудобные» (нестандартные) дети.

С каждым годом роль дополнительного образования детей возрастает. Дополнительное образование формирует у ребенка самосознание, ощущение ценности собственной личности, здесь ребенок может избавиться от привычки действовать только по подсказке. Он удовлетворяет свои творческие потребности, развивает интересы, усваивает знания в том темпе и объеме, которые ему позволяют его индивидуальные способности.

Известно, что Закон Российской Федерации «Об образовании» не определяет дополнительное образование детей как действующее в рамках стандартов. Содержание дополнительного образования не стандартизируется — оно безбрежно: работая с ребенком в соответствии с его интересами, его выбором, мы можем идти и вширь, и ввысь, и вглубь.

Но действие Закона РФ «Об образовании» распространяется и на дополнительное образование, а, следовательно, должны быть определены требования, некие правила, которыми руководствуются и работники дополнительного образования от педагога до руководителя. В законе есть статья о содержании образования, она приемлема к любому его виду, формирует определенные государственные требования, при этом мы хотим выявить особенность, специфику содержания дополнительного образования детей.[[9]](#footnote-9)

Специфичность дополнительного образования детей состоит в том, что оно усиливает вариативную составляющую общего образования, способствует реализации знаний и навыков, стимулирует познавательную мотивацию обучающихся. Главное − в условиях дополнительного образования дети могут развивать свои потенциальные способности, адаптироваться в современном обществе и получают возможность полноценной организации свободного времени.

Развитие инновационных процессов в учреждениях дополнительного образования поставили педагогическую науку перед необходимостью разработки, с одной стороны, проблем модернизации целей, содержания, форм и методов работы с детьми, с другой — научно-методического обеспечения деятельности педагогического коллектива, поиска новых технологий управления, адекватным процессу модернизации. В этом процессе особое значение имеют систематизация, научный анализ и обобщение опыта управления инновационным развитием учреждений дополнительного образования.

На сегодняшний день интенсивно разрабатываются проблемы поиска концептуальных подходов к моделированию инновационных образовательных систем, теоретико-методологических процедур проектирования учебных заведений нового типа, что нашло отражение в работах В.В. Арнаутова, Е.В. Бондаревской, О.С. Гребенюка, В.И. Данильчука, К.В. Елисеева, В.В. Зайцева, И.А. Колесниковой, Е.А. Крюковой, A.M. Моисеева, В.М. Монахова, Л.С. Подымовой, М.И. Рожкова, A.M. Саранова, Н.К. Сергеева, В.В. Серикова, В.А. Сластенина, А.П. Тряпицыной, А.Н. Тубельского, П.Г. Щедровицкого и др.

Разрабатываются различные аспекты проблемы теоретических основ управления инновационными образовательными учреждениями (Л.В. Байбородова, М.С. Бургин, Г.И. Ибрагимов, Е.И. Казакова, В.Ю. Кричевский, B.C. Лазарев, О.Е. Лебедев, А.А. Орлов, С.Д. Поляков, М.М. Поташник, И.И. Проданов, В.И. Рыбакова, Л.Г. Родионова, К.А. Ушаков, Т.И.Шамова, О.Г. Хомерики, Е.А.Ямбург и др.).

Вместе с тем проблема развития инновационных процессов в системе дополнительного образования в педагогической науке отражена недостаточно полно. Различные аспекты этого процесса получили освещение в работах А.К. Бруднова, Н.М. Борытко, Л.Н. Буйловой, Р.Б. Вендеровской, Б.З. Вульфова, В.А. Горского, Е.Б. Евладовой, Ю.А. Конаржевского, B.C. Лазарева, Л.А. Николаевой, Л.И. Новиковой, М.М. Поташника, Г.А. Разбивной, В.П. Симонова, Е.А. Филипповой, А.Б. Фоминой, А.Н. Щетинина и др. Однако исследования в большей части носят локальный характер, базируются на обобщении эмпирического материала без должного теоретического осмысления; выводы, полученные в них, носят характер частных рекомендаций, что затрудняет управление инновационными процессами в системе дополнительного образования.

В качестве важнейших педагогических условий управления модернизацией в системе дополнительного образования детей будут выступать рефлексивный стиль управления; сформированность научно-педагогической команды, готовой осуществлять инновационные процессы; создание специальных структурных подразделений, обеспечивающих реализацию инновационных преобразований; создание современной учебно-материальной базы.

Модернизация будет осуществляться на основе рефлексивного управления, предполагающего проектирование программы развития учреждения дополнительного образования; научно-методическое обеспечение опытно-экспериментальной деятельности педагогов по модернизации содержания и технологий дополнительного образования на основе компетентностного подхода; психолого-педагогическое сопровождение развития индивидуальности ребенка.[[10]](#footnote-10)

В качестве механизма модернизации выступает опытно- экспериментальная деятельность педагогического коллектива по изменению концептуальных основ, содержания и технологий образовательного процесса. Качество и эффективность системы дополнительного образования  
детей достигаются за счет того, что образование в ее рамках строится как процесс развития индивидуальности ребенка, содержание которого структурируется через реализацию принципов разноуровневости и вариативности образовательных программ.

Содержание педагогической деятельности в инновационном образовательном процессе существенно отличается от традиционной. Во-первых, значительно усложняется деятельность по разработке содержания и технологии деятельности, поскольку быстро развивается её технологическая основа. Она требует от педагога развития специальных навыков, приемов работы. Кроме того, современные информационные технологии выдвигают дополнительные требования к качеству деятельности и её продуктам.

Во-вторых, особенностью современного педагогического процесса является то, что в отличие от традиционного образования, где в качестве центральной фигуры выступает педагог, основное внимание переключается на ребенка – его активность, избирательность, креативность.

Важной функцией педагога дополнительного образования становится умение поддержать ребенка в его деятельности, способствовать его успешному продвижению в мире, облегчить решение возникающих проблем, помочь освоить разнообразную информацию.

В-третьих, представление познавательного материала и способы передачи опыта предполагают интенсивную коммуникацию педагога и детей, требуют в современном дополнительном образовании более активных и интересных взаимодействий между субъектами образования, чем при традиционном типе обучения, где преобладает как бы обобщенная связь педагога со всеми детьми, а взаимодействие педагога с отдельным ребенком довольно слабое.[[11]](#footnote-11)

Происходящие трансформации в системе дополнительного образования обусловлены объективной потребностью в адекватном общественному развитию и эволюции образовательной системы изменении, что отражается в осознании педагогической общественностью необходимостью серьезных изменений в функционировании.

Конечно же, есть серьезная необходимость изменения содержания дополнительного образования детей с учетом современных требований и инновационных процессов, совершенствование социально-адаптирующих функций данного направления. Ни для кого не секрет, что основная задача дополнительного (внешкольного) образования детей – максимальная реализация потенциала каждого ребенка, создание условий для формирования его достойной жизненной перспективы, воспитания и социализации. Для реализации данных задач в Республике Башкортостан есть все условия.

На сегодняшний день в системе образования Республики Башкортостан функционируют 239 учреждений дополнительного образования детей: республиканских - 6; муниципальных – 233. Из них: многопрофильных учреждений (Дворцы, дома. центры детского творчества) – 95, эколого-биологической направленности – 22, научно-технической направленности – 26, туристско-краеведческой направленности – 21, физкультурно-спортивной направленности – 69. Охват детей дополнительным образованием составляет 76,7% от общего количества детей в возрасте от 5 до 18 лет. На базе

учреждений дополнительного образования детей на сегодняшний день на бесплатной основе реализуют свои творческие способности около 300 тысяч детей, работают около 6 тыс. педагогических работников. [[12]](#footnote-12)

В городском округе город Уфа Республики Башкортостан функционируют 35 учреждений дополнительного образования детей. Из них по направлениям: художественно-эстетического - 18, эколого-биологического - 6, туристско-краеведческого - 4, технического - 7. Из них: дворцов-2, центров -24, домов-4, станций -5.

В 2012-2013 учебном году численность обучающихся учреждений дополнительного образования, охваченных различными видами деятельности, составила 52 000 человека.

Всего в учреждениях дополнительного образования детей г. Уфы плодотворно трудятся 1287 работника. Педагогами учреждений дополнительного образования детей реализуются 180 авторских образовательных программ, 88 - типовых, 1761- модифицированных.

Для распространения инновационных практик в области развития современных моделей образовательных учреждений и инновационных моделей организации образовательного процесса на базах учреждений дополнительного образования г. Уфы успешно действуют экспериментальные площадки.

Министерством образования Республики Башкортостан разработан и утвержден Административный регламент предоставления государственной услуги «Предоставление дополнительного образования детям», где определены конкретные показатели доступности и качества предоставляемой услуги, а также оценка качества предоставляемых услуг (Приказ Министерства образования Республики Башкортостан от 21 мая 2012 года № 900 зарегистрировано Управлением Республики Башкортостан по организации деятельности мировых судей и ведению регистров правовых актов 15 августа 2012 года № 2155). А также Постановлением Правительства Республики Башкортостан (от 3 марта 2011 года № 51) утвержден стандарт качества государственной услуги по предоставлению дополнительного образования в Республике Башкортостан. В общих положениях определены обязательные для исполнения основные требования к объему и качеству государственной услуги по предоставлению дополнительного образования детям государственными учреждениями дополнительного образования. [[13]](#footnote-13)

Основные цели и задачи повышения качества предоставления дополнительных услуг, развития системы дополнительного образования детей республики обозначены в республиканской целевой программе «Развитие дополнительного образования детей в системе образования Республики Башкортостан на 2012-2017 г.г.». В целях реализации мероприятий данной программы постоянно проводятся республиканские практические и теоретические семинары, совещания, круглые столы, курсы повышения квалификации для всех категорий работников данной системы. [[14]](#footnote-14)

Отрадно отметить, что дополнительное образование детей в системе образования республики характеризуется положительными результатами: создана многовариантная сеть дополнительного образования детей, обновляется его содержание, осуществляется совершенствование программно-методического и информационного обеспечения. Качественно улучшилась работа с педагогическими кадрами. Этому свидетельством являются результаты конкурсов профессионального мастерства «Педагог года», «Методист года».

Об эффективности работы системы дополнительного образования детей говорят высокие результаты школьников Республики Башкортостан на международных и всероссийских соревнованиях, конференциях, олимпиадах, смотрах, конкурсах. Постоянные победы на Всероссийских выставках, научно-практических конференциях школьников по техническому направлению деятельности, высокие результаты на Всероссийских конкурсах. [[15]](#footnote-15)

Приоритетный вопрос на сегодня – вопрос сохранения учреждений дополнительного образования детей. Ведь в свободное от уроков время ребенок не должен оставаться на улице, он должен заниматься тем, что ему интересно. И заниматься должен бесплатно. Что делается на уровне республики и Российской Федерации для этого?

1. По итогам августовского совещания по образованию Президентом Республики Башкортостан Р.З. Хамитовым было дано поручение внести предложения по укреплению материально-технической базы учреждений дополнительного образования детей. Мы попросили вас представить соответствующую информацию, на основе которой и будут выработаны эти предложения. Ждем конкретных идей и рекомендаций.

2. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным дано поручение по увеличению к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста до 70-75%.

3. На уровне Правительства Российской Федерации обсуждается вопрос обеспечения (доведения) оплаты труда педагогов дополнительного образования до уровня зарплаты учителей общеобразовательной школы.

4. В новом законе об образовании и в государственной программе «Развитие образования на период с 2013 по 2020 год» закреплены стратегические направления, среди которых наиболее значимыми для муниципальной системы образования являются следующие: сохранение бесплатности и доступности образования; расширение использования дистанционных технологий обучения, интегрированных образовательных программ; повышение эффективности работы с одаренными детьми; создание условий для инклюзивного образования детей и подростков; модернизация системы подготовки кадров и развитие системы дополнительного образования.

5. Указом Президента Российской Федерации В.В.Путиным утверждена «Национальная стратегия в интересах детей», где особое место занимают воспитательная деятельность и развитие учреждений дополнительного образования детей.

6. Принята новая республиканская программа развития дополнительного образования детей до 2015 года. Она носит социальный характер, результаты ее реализации обеспечат повышение качества воспитания детей и подростков в образовательных учреждениях, позволит увеличить охват дополнительным образованием до 83% детей и подростков от общего их количества. Мероприятия направлены на более полную реализацию прав детей и подростков, улучшение их положения в обществе, повышение эффективности работы по профилактике асоциальных проявлений среди школьников. [[16]](#footnote-16)

Таким образом, дополнительное образование, являясь полноправным партнером школьного образования, частью общей системы образования, выступает как необходимое звено, обеспечивающее развитие личности и ее раннюю профессиональную ориентацию. Сохранение неповторимости и специфики дополнительного образования – важная задача системы образования в целом.

**1.2. Профессионально-личностные особенности педагогического работника в системе дополнительного образования детей**

Качество педагогической деятельности всегда имеет важнейшее значение для развития всей системы образования. Поэтому каждое учреждение для эффективности своей деятельности и сохранения престижа заинтересовано в высококлассных специалистах. Ведь хороший специалист, обладающий педагогическим мастерством, умеющий увлечь своим делом детей и заинтересовать родителей, сможет организовать в учреждении результативно работающее объединение, реализовать себя как профессионал, и внести свой вклад в развитие системы дополнительного образовании детей.

Потенциал и поведение педагога выступают необходимыми предпосылками инновационной деятельности в дополнительном образовании.

Инновационная деятельность педагога дополнительного образования становится обязательным компонентом личной педагогической системы и приобретает избирательный исследовательский характер. Это предполагает переоценку педагогом своего профессионального труда, выход за пределы традиционной исполнительской деятельности и смену ее на проблемно-поисковую, рефлексивно-аналитическую, отвечающую запросам общества и создающую условия для самосовершенствования личности. В педагогическом коллективе возрастает потребность в новом педагогическом знании, изменении образовательных и социальных функции педагога. [[17]](#footnote-17)

Мало быть хорошим специалистом, надо еще быть хорошим сотрудником. Таким образом, наличие у человека диплома, сертификата, подтверждающего уровень его квалификации (а чаще – некоторой совокупности знаний, осведомленности в данной профессиональной сфере) – это необходимое (но не достаточное) условие для последующего становления профессионализма. Человек может приобрести это свойство в результате специальной подготовки и долгого опыта работы, но может и не приобрести его, а лишь «числиться» профессионалом. Даже на уровне бытового сознания люди понимают, что получение выпускником вуза диплома – это еще не признак его профессионализма. Многие помнят, что выпускника вуза еще не так давно называли «молодым специалистом» определяя, так образом, его статус. Считалось, что ему еще требуется определенное время, чтобы приобрести профессиональный опыт, а также соответствующая профессиональная среда, предоставляющая ему возможность сформироваться как профессионалу.

Под профессионализмом понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство.

Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

Профессионализм педагога — это интегральная характеристика личности педагога, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие у педагога сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных педагогических задач по обучению и воспитанию детей.  
 Профессионализм педагога должен отвечать ряду критериев:  
— объективные критерии: эффективность педагогической деятельности (основных ее видов — обучающей, развивающей, воспитательной, а также вспомогательных в труде педагога — диагностической, коррекционной, консультационной, организаторско - управленческой, самообразовательной );  
— субъективные критерии: устойчивая педагогическая направленность (желание оставаться в профессии), понимание ценностных ориентации профессии педагога, позитивное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность собственным трудом;

— процессуальные критерии: использование педагогом социально приемлемых, гуманистически направленных способов, технологий в своем труде;  
— результативные критерии: достижение в педагогическом труде результатов, востребованных обществом (формирование качеств личности учащихся, обеспечивающих их подготовленность к жизни в быстро меняющемся обществе).

Уровни профессионализма педагога представляют собой ступени, этапы его движения к высоким показателям педагогического труда:

— уровень овладения профессией, адаптации к ней, первичное усвоение учителем норм, менталитетов, необходимых приемов, технологий;  
— уровень педагогического мастерства как выполнение на хорошем уровне лучших образцов передового педагогического опыта, накопленных в профессии; владение имеющимся в профессии приемами индивидуального подхода к учащимся, методами передачи знаний; осуществления личностно-ориентированного обучения и др.

— уровень самоактуализации педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности, саморазвитие себя средствами профессии, сознательное усиление своих позитивных качеств, сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля;  
— уровень педагогического творчества как обогащение педагогом опыта своей профессии за счет личного творческого вклада, внесения авторских предложений, как касающихся отдельных задач, приемов, средств, методов, форм организации учетного процесса, так и создающих новые педагогические системы обучения и воспитания.[[18]](#footnote-18)

Сегодня место исполнительного и эффективно справляющегося со своими обязанностями педагога занял образ педагога инициативного, умеющего брать на себя ответственность и принимать решения в неопределенных ситуациях, умеющего эффективно работать в группе на общий результат, самостоятельно учиться, восполняя недостаток профессиональных знаний, необходимых для решения конкретной проблемы – работника компетентного.

Вопросы профессионализма и профессиональной компетентности в последнее десятилетие стали предметом пристального внимания психологической науки (Е.А.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина, Ю.П.Поваренков, Н.С.Пряжников и др.). Но в большинстве случаев исследователи ограничиваются изучением набора ПВК – профессионально-важных качеств, их формирования и оценки. Остается не вполне ясным, что психологически означает человек как профессионал, как субъект профессиональной деятельности, чем психически отличается мастер своего дела от других людей. Зачастую отождествляются понятия профессиональной компетентности и профессионализма, в том числе и применительно к деятельности педагога.

Впервые понятия «компетенция» и «ключевые компетенции» стали использоваться в США в 70-х годах прошлого века, что было связано с проблемой определения качеств будущего сотрудника, которые должны влиять на успешность его профессиональной деятельности в организации.

Идеальный тип человека современности и ближайшего будущего? Это самостоятельный, предприимчивый, ответственный, коммуникабельный, толерантный, способный и видеть и решать проблемы автономно, а также в группах, готовый и способный постоянно учиться новому в жизни и на рабочем месте, самостоятельно и при помощи других находить информацию, работать в команде и т.д.

Необходимость обучения подобным качествам (компетенциям) по существу и является ответом образования на вызовы современного общества, которое характеризуется все возрастающей сложностью и динамизмом.

Компетентность – это характеристика, даваемая человеку в результате оценки эффективности/результативности его действий, направленных на разрешение определенного круга значимых для данного сообщества задач/проблем.[[19]](#footnote-19)

В глоссарии терминов рынка труда Европейского фонда образования (ЕФО, 1997) компетенция определяется так:

1. Способность делать что-либо эффективно.
2. Соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу.
3. Способность выполнять особые трудовые функции.

Знания, навыки, способности, мотивы, ценности и убеждения рассматриваются как возможные составляющие компетентности, но сами по себе еще не делают человека компетентным.[[20]](#footnote-20)

Какие же качества необходимы человеку в любой профессиональной деятельности?Дж. Равен, автор книги «Компетентность в современном обществе» на основе проведенных опросов молодых людей, работавших в организациях, где им приходилось включаться в ситуации общения, прогнозирования, руководства, координирования действий с коллегами, проявлять изобретательность и настойчивость, пытаться понять людей и социальные ситуации, ориентироваться в групповых процессах, так отвечает на этот вопрос:

* способность работать самостоятельно без постоянного руководства;
* способность брать на себя ответственность АО собственной инициативе;
* способность проявлять инициативу, не спрашивая других, следует ли это делать;
* готовность замечать проблемы и искать пути их решения;
* умение анализировать новые ситуации и применять уже имеющиеся знания для такого анализа;
* способность уживаться с другими;
* способность осваивать какие-либо знания по собственной инициативе (т.е учитывать свой опыт и обратную связь с окружающими);
* умение принимать решения на основе здравых суждений, то есть, не располагая всем необходимым материалом и не имея возможности, обработать информацию математически.[[21]](#footnote-21)

Компетентностный подход в образовании в противоположность концепции «усвоения знаний», а на самом деле суммы информации (сведений), предполагает учащимися различного рода умений, позволяющих им в будущем действовать эффективно в ситуациях профессиональной, личной и общественной жизни. Причем особое значение придается умениям, позволяющим действовать в новых, неопределенных, проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя наработать соответствующих средств. Их нужно находить в процессе решения подобных ситуаций и достигать требуемых результатов.

Таким образом, компетентностный подход является усилением прикладного, практического характера всего школьного образования. В том числе и предметного обучения).[[22]](#footnote-22)

Наиболее общая классификация компетенций содержит в себе три больших класса компетенций:

1. Профессиональные (специальные), необходимые данному специалисту для реализации его профессиональной деятельности;
2. Надпрофессиональные, необходимые, чтобы эффективно работать в организации;
3. Ключевые, в которые входят умения и качества, необходимые каждому члену данного общества для его успешной социализации.[[23]](#footnote-23)

В качестве примера оценивания компетенций приводится пример программы «Ключевые компетенции 2000», разработанной совместно Оксфордским и Кембриджским университетами.

В программе существует пять уровней овладения каждой группой умений. Первый уровень овладения считается базовым и на его основе происходит овладение более высокими уровнями владения данной группой компетенций. Каждый последующий уровень характеризуется каким-то усложнением действий, которые должен выполнить учащийся в каждой из областей, относящейся к данной компетенции. В коммуникации – это дискуссия, чтение и обобщение информации, письмо, выступление. При работе с числами – это получение, интерпретация и использование информации, проведение вычислений, интерпретация и презентация результатов. Усовершенствование способностей к обучению и повышение результативности включает такие области, как согласование намерений, использование плана, анализ прогресса и достижений. При работе с проблемами – это построение стратегии, мониторинг прогресса, оценка стратегии и презентация результатов. Усовершенствование способностей к обучению и повышению результативности включает такие области, как согласование намерений, использование плана, анализ прогресса и достижений. При работе с проблемами - это построение стратегии и презентация результатов. Например, на первом уровне овладения коммуникативной компетенцией учащийся должен разобраться в теме дискуссии, предварительно собрав нужную информацию, и больше слушать и отвечать, чем проявлять инициативу, то на втором этапе он должен вносить свой вклад в дискуссию и помогать ее продвижению сообразно с целями и ситуацией. Кроме того, на этом уровне он должен сделать короткое выступление, подготовив заметки и отобрав нужные иллюстрации. На третьем уровне его задача усложняется еще больше. Он должен не столько глубоко проработать тему, чтобы иметь возможность не только поддерживать дискуссию, но и способствовать развитию темы, создавая возможности для того, чтобы и другие участники дискуссии помогали продвижению дискуссии. На четвертом уровне он должен выработать стратегию использования различных коммуникационных умений в ходе реализации проекта (рассчитано на три месяца) и достижения намеченных результатов. Фактически он должен занять управляющую позицию, развивая и нарабатывая новые коммуникативные умения, проявляя самостоятельность и ответственность. Уровень 5 позволяет отработать имеющийся потенциал в ходе выполнения более сложной, динамичной и комплексной деятельности, в которой могут быть неожиданные сбои и изменения, требующие устранения в жесткие сроки.[[24]](#footnote-24)

Личностный аспект как дополнительное к профессиональному аспекту тоже имеет большое значение: педагог должен обладать целым набором личностных качеств, позволяющих ему успешно самореализовываться. Это ответственность, доброта к людям, стремление к позитивному взаимодействию в социуме, толерантность, оптимизм, мотивация к саморазвитию, незаурядность, творческая активность, умение быть интересной личностью для детей и взрослых.

В современном  российском обществе профессия педагога утратила былые высоты, и необходимость ее реабилитации не вызывает сомнения. Конечно, требуется государственная поддержка педагога. Но не только экономический фактор определяет имидж педагога и отношение к нему со стороны учащихся и родителей. Что могут сделать сами педагоги, чтобы поднять престиж профессии? Ответ – учиться грамотно формировать собственный имидж.

Тема имиджа педагогического работника активно обсуждается сегодня в научной литературе, даются различные определения этому понятию, но все сходятся на том, что позитивно сформированный имидж является одним из основных факторов успешной педагогической деятельности.

Имидж – (от английского image – образ, облик, изображение). Определенный образ личности или вещи, создаваемый средствами массовой информации, литературы или самим человеком. Так дано определение этого понятия в школьном словаре иностранных слов.

Имидж – образ, система внешних характеристик человека, которая создает или подчеркивает неповторимое своеобразие личности. И всегда отражает индивидуальность, являясь ее внешней, обращенной на других людей, стороной.

Элементы имиджа приобретают значение символов данной личности, их значимость не ограничивается лишь отражением внешности, а становится неотъемлемой частью характера и индивидуальности человека, формирует отношение к нему других людей. От имиджа человека в значительной степени зависит то, как он будет воспринят другими.

Имидж педагога - эмоционально окрашенный стереотип восприятия образа педагога в сознании воспитанников, коллег, социального окружения, в массовом сознании. При формировании имиджа педагога реальные качества тесно переплетаются с теми, которые приписываются ему окружающими.[[25]](#footnote-25)

В структуре имиджа педагога - профессионала, предложенной Л.М. Митиной, выделены внешний, процессуальный и внутренний компоненты.

Внешняя составляющая включает мимику, жесты, тембр и силу голоса, костюм, манеры, походку.

Внешний вид педагога, безусловно, может создать рабочее или нерабочее настроение на занятии, способствовать или препятствовать взаимопониманию, облегчая или затрудняя педагогическое общение.

Профессиональная деятельность, по мнению Л.М. Митиной, раскрывается через процессуальную составляющую имиджа, которая конкретизируется такими формами общения, как профессионализм, пластичность, выразительность и т.д.

Эмоционально богатый педагог, владеющий приемами вербального и невербального проявления чувств и целенаправленно их применяющий, способен оживить урок, сделать его экспрессивным, приблизить к естественному общению.

Внутренняя составляющая — это внутренний мир человека, представление о его духовном и интеллектуальном развитии, интересах, ценностях, его личность в целом.

Таким образом, имидж педагога содержит следующие структурные компоненты: индивидуальные и личностные качества, коммуникативные, особенности профессиональной деятельности и поведения. [[26]](#footnote-26)

Как показывает опыт работы психологов, из всего огромного количества материала по созданию имиджа люди берут все то, что использовать легче всего: улыбаться всем и везде, демонстрировать искренность и внимание, следить за обувью и прической, и – о, чудо! – вы успешны и привлекательны, все просто счастливы иметь с вами дело. Однако люди на удивление быстро раскусывают все ваши “хитрости”. Можно изображать искренность сколько угодно, но фальшь рано или поздно будет обнаружена “невидимыми чувствительными волосками”, как говорил Шерлок Холмс. Психологи ни в коей мере не против того, чтобы люди следили за своим внешним видом и манерами, но имидж – это всегда единство внутреннего и внешнего. Какой бы имидж вы ни старались явить миру, от должен быть, прежде всего, отражением внутренней сути и прочно базироваться на ней. [[27]](#footnote-27)

Некоторые педагоги многие годы работают, ежедневно проявляют свой профессионализм и доказывают профессиональную компетентность, успешно внедряя современные педагогические технологии, создают и используют инновационные методики, технологии, которые усердно прячут ото всех, мотивируя высокие результаты своих обучающихся своим особым педагогическим секретом. Но у таких педагогов, как показывает практика, обучающихся очень мало, и результаты дают 1-2 ребенка – одних и тех же из года в год. Парадокс – у педагога есть уникальный педагогический секрет, можно сказать «золотой ключик» к сердцам детей, а их мало. Да просто никто даже не подозревает, какие чудеса творятся за закрытыми дверями. Педагог, выйди, расскажи о них, и к тебе хлынет поток желающих. Хорошо, что зачастую рекламу педагогу делают сами дети. Рассказывая друг другу о необычайно интересных занятиях, они загораются желанием заниматься именно у этого педагога. И педагог спокоен: дети к нему придут, значит не нужно ходить по школам, рассказывать о себе. Но в итоге опять 1-2 ребенка и опять одни и те же. А как быть в такой ситуации педагогам, у которых еще нет «золотого ключика»? К ним дети сами точно не придут, так как даже не подозревают об их существовании!

Поэтому каждый педагог должен осознавать важность презентации своего педагогического труда. Важно не только уметь организовать работу в объединении, грамотно и эффективно реализовывать свою дополнительную образовательную программу, важно уметь рассказывать об этом, заинтересовать своей работой, убедить всех в ее актуальности, нужности, доказать ее эффективность.

Если педагог – настоящий «профи», он не будет удовлетворен разовым успехом, и всегда будет стремиться к постоянному росту, повышению своего профессионального мастерства. В Республиканской целевой программе «Развитие системы дополнительного образования детей в Республике Башкортостан на 2007-2011 г.г.», имеется раздел «Повышение социального статуса и профессиональное совершенствование педагогического мастерства», что говорит о бесспорной актуальности данного вопроса. Чтобы расти профессионально, необходимо находиться в постоянном творческом поиске новых знаний, возможностей, новых идей, создавать, анализировать, накапливать и обобщать свой педагогический опыт.

Поэтому педагог дополнительного образования, являющийся и позиционирующий себя как высококлассный профессионально компетентный специалист, мотивированный на постоянное совершенствование своего профессионального мастерства, будет всегда востребован на рынке дополнительных образовательных услуг.[[28]](#footnote-28)

**1.3. Традиционные и инновационные формы и методы обучения педагогических кадров в системе дополнительного образования детей.**

Проблема повышения квалификации педагога как субъекта педагогического процесса в последнее время вызывает большой интерес у ученых и практиков. В педагогических ВУЗах и ССузах обучение специальности «педагог дополнительного образования» не ведется, только в последние 2-3 года некоторые крупные университеты России начали вводить дополнительную специализацию по этой специальности. Постепенно изживает себя практика проведения на базе институтов повышения квалификации академических курсов, на которых педагог получает всего 20% теоретических знаний. Отсутствие стандартов в дополнительном образовании и единой государственной программы обучения молодых кадров заставляют управленцев искать пути решения этой проблемы.

Организация системы обучения педагогических кадров внутри учреждения – одна из актуальных задач дополнительного образования.

Бывает, что в Учреждение приходит состоявшийся специалист, имеющий опыт работы в данной системе, или бывший учитель школы. Однако специфика данного учреждения ему незнакома, и этот факт требует поиска возможностей для его обучения. Часто приходят молодые педагоги, только что закончившие ВУЗ, вообще не имеющие опыт работы в образовательных учреждениях. Неодинаковы возможности людей в получении образования. Не безграничны и физические возможности усваивать все возрастающий год от года объем научной информации. [[29]](#footnote-29)

В рамках реализации масштабных отечественных проектов («Реформа в системе образования» и Национальный проект «Образование») сформулированы такие требования к уровню квалификации педагога, которые будут обусловлены не традициями, а происходящими проектируемыми и прогнозируемыми изменениями в системе образования. Только переориентация образовательного процесса на работу в логике компетентностного подхода, приобретение педагогами новых компетентностей позволят образовательным учреждениям обеспечить новое качество образования, а выпускникам - достигнуть новых образовательных результатов. Именно это и определяет модель повышения квалификации педагогических работников. [[30]](#footnote-30)

Системе образования сегодня следует учитывать основные принципы современного менеджмента управления: «Необходимо сформировать культуру и среду неформального длительного организованного обучения, способствующие развитию инициативы и самомотивации сотрудников. В этом случае не люди с их опытом и знаниями, а сама культура организованного обучения и развития станет непередаваемым «ноу-хау» организации.[[31]](#footnote-31)

Проблема повышения квалификации рассматривается учеными в разных аспектах:

- влияние системы повышения квалификации на психологическую перестройку кадров (И.В. Блауберг, А.Ю. Панасюк, Э.Г. Юдин);

- формирование профессиональной компетентности (Т.Г. Браже, Н.В. Кузмина, Г.Н. Сериков);

- работа с педагогическими кадрами (В.И. Зверева, Т.И. Шамова);

- опыт повышения квалификации педагогов и новые тенденции ее развития на Западе (В.Б. Гаргай, Е.Б. Лысова).[[32]](#footnote-32)

В.В. Краевский считает, что повышение квалификации – это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний.

Г.Н. Сериков определяет квалификацию специалистов с позиции системного подхода: «…квалификация специалистов является целостным внутренним свойством (интегративной способностью) личности, благодаря которому (которой) личность может осуществлять профессиональную деятельность на некотором уровне качества… ».[[33]](#footnote-33)

В условиях реализации Комплексного проекта модернизации образования (КПМО) возникает объективная потребность в такой системе повышения квалификации педагогов, которая могла бы адекватно изменять и развивать образовательную систему. В связи с этим требуется модернизация всей системы внутрифирменного повышения квалификации педагогов, использование современных методов и форм в работе с педагогами, что способствует вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность. Даже определение конкретной цели не решает проблемы повышения уровня квалификации педагогов учреждения.

Можно предположить, что в современных условиях центр тяжести в области повышения квалификации педагогов должен и может быть перемещен в конкретное образовательное учреждение, так как именно учреждение дополнительного образования позволяет учесть повседневные интересы и практические потребности педагогов.[[34]](#footnote-34)

Переход к внутрифирменной системе повышения квалификации педагогов позволит снять некое отчуждение процесса обучения педагогов от специфической потребности учреждения, т.е. осуществлять его целенаправленно, предметно и содержательно, превратить методическую работу в учреждении в целостную систему непрерывного дополнительного профессионального роста педагогических кадров.

Наконец, внутрифирменная система повышения квалификации, бесспорно, имеет один из самых значительных аргументов в свою пользу – она дает возможность видеть конкретный результат обучения, то, как меняется уровень профессиональной образованности педагогов.

Объективной основой организации процесса обучения педагогов и развития их творческого потенциала может стать система управления знаниями, т.е. превращение учреждения дополнительного образования, с одной стороны, в самообучающую систему, а с другой - в центр инноватики, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь коллектив. Именно само образовательное учреждение может и должно сегодня выступать основным учебно – методическим центром непрерывного инновационного профессионального образования педагогов через внутрицентровскую систему повышения квалификации.[[35]](#footnote-35)

Каждое учреждение использует разнообразные формы обучения педагогических кадров: как традиционные, так и инновационные. Реализация данных форм осуществляется методической службой учреждения. Ее задачи:

1. Оказывать помощь в развитии творческого потенциала педагогических работников.

2. Удовлетворять информационные, учебно - методические, образовательные потребности педагогов.

3. Создавать условия для организации и осуществления повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательного учреждения.

4. Оказывать научно-методическую поддержку всем участникам образовательного процесса.

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);

- организация широкого обмена опытом педагогов, содействие им в осмыслении практики, в освоении современных подходов к организации образовательного процесса;

- определение реальных перспектив развития педагогического творчества.[[36]](#footnote-36)

Методической службой учреждения используются формы, которые реально позволяют повысить профессиональную компетентность каждого педагога, достаточную для самостоятельного решения широкого спектра задач теоретического и практического характера учебно-воспитательной работы, достижения качественного дополнительного образования.

Основные направления деятельности методической службы:

- Информационно-методическое обеспечение образовательной деятельности.

- Программно-методическое обеспечение педагогического процесса.

- Методическое обеспечение социально-педагогической и организационно-массовой деятельности.

- Повышение квалификации педагогов.

Методической службой разрабатывается Программа профессионального роста педагога дополнительного образования,

реализация которой способствует повышению эффективности педагогической компетентности. В реализации данной программы используются сочетание традиционных и инновационных форм и методов обучения педагогических кадров.[[37]](#footnote-37)

К традиционным формам относятся наставничество, педагогический совет, методические консультации, курсы повышения квалификации.

К одной из внутренних форм повышения профессиональной компетенции педагогов относится Педагогический совет, который является органом коллективного коллегиального управления учреждением, где рассматриваются вопросы содержания образования, управления и организации учебно-воспитательного процесса. Предусматривается участие каждого педагога в работе педсовета, в результате чего развивается инициативность, творчество, осуществляется деловое общение коллег. Педагоги демонстрируют и расширяют знания теории и практики дополнительного образования, получают всестороннюю информацию об образовательном процессе. В результате – повышается компетентность в организации педагогической деятельности. [[38]](#footnote-38)

В современной парадигме образования наиболее ценным для повышения профессионального мастерства педагога являются идеи, лежащие в основе гуманистических моделей консультирования. По мнению таких исследователей как М. Певзнер, О. Зайченко, А. Ширин в процессе консультирования, ориентированного на принципы гуманизма, присутствуют субъект - субъектные отношения с взаимной ответственностью участников консультирования. В контексте видения этих авторов четко определяются виды и содержание таких консультационных услуг, как педагогическое консультирование:

- аудит качества образовательного процесса;

- методическое консультирование;

- процедурно-диагностическое;

- общедидактическое консультирование;

- управленческое консультирование:

- программно – целевое;

- психологическое;

- информационные услуги;

- организационно-методическое обеспечение.[[39]](#footnote-39)

Традиционная методика обучения педагогических кадров подразумевает использование методов «живого примера», научения, показа алгоритма действий.

Ведущей тенденцией обновления системы дополнительного образования детей становится включение педагога в инновационную деятельность, которая является атрибутивным, доминирующим качеством учреждения. В контексте инновационной стратегии учебного заведения существенно возрастает роль педагога как непосредственного участника всех преобразований.

Развитие профессиональной компетентности педагога происходит только тогда, когда он осознанно включается в инновационную деятельность, результативность которой зависит не столько от педагогических технологий, сколько от личности, профессионализма, его инициативности и творчества.[[40]](#footnote-40)

К инновационным формам обучения педагогических кадров относят: методический совет, семинары-практикумы, педагогические гостиные, профессиональные диспуты, мастер-классы, методический лекторий. Данные формы способствуют передаче педагогического опыта, профессиональому общению. Полезность проведения таких мероприятий проявляется в желании большей части педагогов совершенствовать свою педагогическую деятельность путем знакомства с опытом работы коллег

Важнейшим звеном повышения квалификации педагогов дополнительного образования являются методические объединения по направлениям деятельности), решающие общие и специфические задачи. Каждое методическое объединение работает в соответствии с планом на учебный год, над своей методической темой, тесно связанной с методической темой Центра. Положительным в работе методических объединений является то, что разговор, начатый на семинарах, находит продолжение на заседаниях методических объединений педагогов. В работе методических объединений необходимо отметить рассмотрение теоретических вопросов, которое влияет на повышение профессиональной компетентности педагогов. [[41]](#footnote-41)

Одним из подходов к созданию мотивационной образовательной среды является технология «обучения действием». В основе данной инновационной методики лежит создание условий полного погружения в педагогическую деятельность и грамотное управление ею.

В условиях модернизации системы образования постоянно действующий семинар является наиболее продуктивной формой повышения квалификации, так как основное внимание в нем уделяется расширению профессионального кругозора, повышению уровня теоретической подготовки и освоению инновационных технологий. Необходимым элементом организации обучающих семинаров в учреждении является посильное участие всех педагогов, которым заранее раздаются задания, которые помогают развивать научно – методическое мышление, коммуникативную и поликультурную компетентности.

С учетом потребностей участников воспитательно-образовательного процесса реализуются задачи семинара:

- определить внутренние ресурсы развития системы повышения квалификации и организовать постоянную учебу по ключевым понятиям;

- освоить интерактивные технологии и компетентностный подход к обучению и воспитанию.

Показателем качества повышения профессионального мастерства педагога является вовлечение педагогов в подготовку и проведение мастер-классов, на основе освоенных технологических блоков педагогики и индивидуальных подходов к общеизвестному понятию «Чему учить и как учить», с позиций «Учимся, творим и создаем вместе с учениками, а идем по маршруту, составленному педагогом», и в этом проявление профессионализма. Задача мастер-класса: повысить мотивацию к овладению авторской методикой и технологией деятельности.

Одной из форм проявления познавательной активности сознательного саморазвития является самообразование. Необходимость самообразования диктуется:

- спецификой педагогической деятельности, ее социальной ролью;

- реалиями и тенденциями непрерывного образования.

Семинары – практикумы как форма работает на приобщение педагогов к творческой, исследовательской деятельности, где педагоги знакомят коллег с результатами собственной исследовательской работы по теоретическим и практическим вопросам.

Участие в профессиональных конкурсах – еще одна грань создания мотивационной среды повышения профессионального мастерства педагогов. Конкурс выделяет лучших из числа его участников, оценивает их профессионализм.

Издательская деятельность педагогов систематизирует накопленный опыт педагогов – профессионалов. Данный вид деятельности заключается в выпуске научно-методических материалов, тематических сборников.

Организация выставок, создание банка информационно-методического обеспечения образовательного процесса, работа в методических объединения, творческих и проблемных группах, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта– все это повышает культуру и профессиональную компетентность педагогических работников учреждений дополнительного образования.[[42]](#footnote-42)

Часто используемой формой обучения молодых педагогических кадров является «Школа молодого педагога», целью которой является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении. Эффективно действует в рамках работы «Школы» такая форма как наставничество как педагогическое сотрудничество. С молодыми педагогами ведется систематическая консультативная работа, часы методического общения, недели молодого педагога, «Круглые столы».

Таким образом, успешно решать задачи обучения педагогических кадров можно только при условии, если в учреждении будет налажена соответствующим образом методическая работа, в том числе, и внутрифирменное повышение профессионального мастерства педагогов дополнительного образования детей.

**ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ В МБОУДОД ДЭБЦ СОВЕТСКОГО РАЙОНА ГО Г. УФА РБ**

**2.1.Характеристика МБОУДОД ДЭБЦ.**

Полное наименование учреждения: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр Советского района городского округа город Уфа Республика Башкортостан.

Организационно – правовая форма: муниципальное бюджетное учреждение.

Форма деятельности – образовательная.

Государственный статус: юридическое лицо

Тип образовательного учреждения: учреждение дополнительного образования детей

Вид и категория образовательного учреждения - эколого-биологический центр I категории

Адрес: 450059, Республика Башкортостан, город Уфа, ул. Комсомольская, д.79. Телефон: 8 (347) 241-32-88; e-mail – [rimmaeco@mail.ru](mailto:rimmaeco@mail.ru) сайт - sovdebc.ru.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр (далее Учреждение) осуществляет дополнительное образование и воспитание в Советском районе городского округа город Уфа Республики Башкортостан на основании Устава, лицензии, свидетельства об аккредитации и других правоустанавливающих документов. В своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации и Республики Башкортостан, федеральными законами и законами Республики Башкортостан, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации и Президента Республики Башкортостан, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации и Правительства Республики Башкортостан, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, муниципальными правовыми актами городского округа город Уфа Республики Башкортостан, решениями Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, постановлениями и распоряжениями главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Учредителем Учреждения является городской округ город Уфа Республики Башкортостан в лице Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан. Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, правовыми актами городского округа город Уфа Республики Башкортостан и настоящим Уставом, путем выполнения работ, оказания услуг в сфере образования.

Учреждение осуществляет обучение и воспитание в интересах личности, общества, государства, обеспечивает охрану здоровья и создание благоприятных условий для разностороннего развития личности, в том числе возможности удовлетворении потребности в самообразовании и получении дополнительного образования.

Цель работы Учреждения:

Обеспечение современного качества дополнительного образования, формирование экологически и социально грамотной личности, обладающей активной гражданской позицией и навыками природосберегающего поведения.

Задачи:

- создание условий для укрепления здоровья и гармоничного развития личности,

- активизация воспитательного аспекта в рамках образовательной деятельности;

- содействие формированию общей культуры и экологического сознания личности обучающихся на основе усвоения содержания дополнительных образовательных программ;

- воспитание патриотизма, активной гражданской позиции в решении проблем охраны окружающей среды, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, приобщение к здоровому образу жизни;

- развитие навыков использования биологических методов и технологий рационального природопользования в экспе­риментальной и учебно-исследовательской работе; формирование потребности к исследовательской деятельности при выполнении самостоятельных работ;

- взаимодействие с общеобразовательными учреждениями, с детскими до­мами, школами-интернатами и образовательными учреждениями дополнительного образования детей (по профилю) с целью:

- выявления одаренных и интересующихся предметами эколого-биологического цикла детей (в том числе среди детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), привлечения их к обучению в разных формах образовательной деятельности Учреждения, а также в мероприятиях эколого-биологической направленности;

- поддержка одаренных и талантливых детей, интересующихся предметами эколого-биологического цикла,

- содействие профессиональному самоопределению детей и подростков;

- учебно-методическое и информационное обеспечение дополнительного образования детей по профилю Учреждения;

- оказание учебно-методической помощи учителям общеобразовательных учреждений в организации образовательной деятельности по профилю Учреждения, способствуя повышению уровня и качества основного образования;

- привлечения учителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников Учреждения к участию в научно-практических конференциях, совещаниях, семинарах, акциях, конкурсах, слетах, смотрах, проводимых Учреждением совместно с вузами и другими организациями по направленностям для повышения профессионального мастерства учителей, педагогических работников Учреждения.

Педагогическая миссия Учреждения – содействие творческому самовыражению через сотворчество и педагогическую поддержку.Учреждение реализует образовательные программы, дополнительного образования детей.

Учреждение в соответствии со своими уставными целями и задачами реализует при наличии соответствующей лицензии дополнительные образовательные программы следующих направленностей:

- эколого-биологической;

- естественно - научной;

- художественно-эстетической;

- туристско-краеведческой;

- социально-педагогической.

Для осуществления поставленных целей и задач Учреждение осуществляет следующие виды деятельности:

- образовательная деятельность по программам дополнительного образования;

- финансово-хозяйственная деятельность.

организационно-массовая работа,

учебно-исследовательская деятельность

- опытно-натуралистическая деятельность.

- работа по установлению социальных связей .

Сегодня в Учреждении работают 20 объединений, в которых занимаются 904 детей по 5 направленностям: эколого-биологической (изучение окружающего мира в играх, практические занятия в зооуголке и оранжерее, углубленное изучение общей биологии, экологии, химии, анатомии, зоологии, генетики, орнитологии, молекулярной биологии, подготовка к ЕГЭ и ГИА); туристско-краеведческой, естественно – научной (учебно - исследовательская деятельность), художественно – эстетической (изобразительная и декоративная деятельность); социально-педагогической (обучение навыкам общения, изучение английского языка).

Таблица 1.

Анализ количества детей, обучающихся в МБОУДОД ДЭБЦ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2010-2011 уч. год | | 2012-2013 уч. год | | 2013-2014 уч. год | |
| на начало года | на конец года | на начало года | на конец года | на начало года | На конец года |
| 975 чел. | 970 чел. | 750 чел. | 645 чел. | 815 чел. | 904 чел. |

Таблица 2.

Анализ количества детей в каждой направленности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование направленности | Количество объединений | Количество учебных групп | Количество детей |
| эколого-биологической | 7 (29%) | 16 (21%) | 164 (18%) |
| естественно-научной, | 3 (13%) | 6 (7%) | 68 (8%) |
| туристско – краеведческой, | 3 (13 %) | 5 (6%) | 60 (7%) |
| художественно – эстетической | 5 (20%) | 17 (22%) | 192 (21%) |
| социально – педагогической | 6 (25%) | 32 (44%) | 420 (46%) |
| ИТОГО: кол-во направленностей - 5 | 24 | 76 | 904 |

Образовательно-воспитательную деятельность в Учреждении осуществляют 25 педагогов дополнительного образования детей, из них 83% имеют высшее образование, 35% высшую и первую квалификационную категорию, 2 «Кандидата биологических наук», 1 – «Доктор биологических наук», 2- «Отличник образования Республики Башкортостан».

Учебные занятия в Учреждении проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами дополнительных образовательных программ. Расписание занятий объединений по интересам составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей администрацией учреждения по представлению педагогических работников с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм. Расписание занятий утверждается Руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

Учреждение сотрудничает с учеными БГУ, которые осуществляют подготовку детей к слетам, олимпиадам, конкурсам, конференциям. Участники Научного общества активно занимаются учебно-исследовательской деятельностью, представляют свою работы на научно-практических конференциях и МАН.

Учреждение – организатор и участник природоохранных мероприятий*:* «Зеленый наряд школы», «Учебно-опытный участок», «Природа дарит вдохновенье», акций: «Природа и человек», «Марш парков», «Росток в будущее», «Птицы родного края»; фотоконкурсов «Окно в природу», «Башкортостан мой заповедный», мероприятий «Экорегион – 200 сокровищ мира», «Зеленая планета глазами детей»; «Зеленый нимб Уфы», «В гармонии с природой», «Юннат»; МАН, «Человек на земле», «Молодежь Башкортостана исследует окружающую среду», «Юный исследователь»; «Экология. Творчество. Дети», слета юных экологов России, олимпиады школьников по экологии и биологии; «Посвящение в экологи».

Для определения основных направлений и системообразующих принципов функционирования МБОУДОД ДЭБЦ в соответствии с мировыми стандартами образования и социальными запросами общества, дальнейшего эффективного развития МБОУДОД ДЭБЦ, разработана Программа развития на 2011 – 2015 годы.

Программа развития – нормативно-управленческий документ, характеризующий имеющиеся достижения и проблемы, основные тенденции, главные цели, задачи и направления обучения, воспитания, развития обучающихся, особенности организации, кадрового и методического обеспечения педагогического процесса и инновационных преобразований учебно-воспитательной системы, критерии, основные планируемые конечные результаты, представляющий единую, целостную модель образования и воспитания детей в учреждении. Это необходимый инструмент самоидентификации учреждения, его самоопределения и, одновременно, форма фиксации осваиваемых новшеств.

Программа развития МБОУДОД ДЭБЦ на 2011 – 2015 является организационной основой деятельности, определяет стратегию совершенствования системы образования и воспитания в соответствии с развитием системы образования Советского района, города Уфа и Республики Башкортостан. Программа развития МБОУДОД ДЭБЦ на 2011 – 2015 годы является преемственной по отношению к основным идеям Программы развития МБОУДОД ДЭБЦ на 2006 – 2010 годы и учитывает результаты ее реализации.

Цель Программы: Совершенствование условий для формирования экологической культуры, социальной активности и навыков позитивного творчества, посредством реализации дополнительных образовательных услуг в интересах личности, общества, государства.

Задачи Программы:

1. Обеспечивать реализацию прав детей на качественное дополнительное образование, удовлетворяя социальный заказ.

2. Способствовать формированию социально активной творческой личности, обладающей основами экологической культуры путем реализации дополнительных образовательных программ эколого-биологической, естественно-научной, художественно-эстетической, туристско-краеведческой, социально-педагогической направленностей.

3. Воспитывать патриотизм и активную гражданскую позицию в решении проблем охраны окружающей среды, пропагандируя эколого-натуралистическую и природоохранную деятельность в социуме.

4. Формировать навыки здоровьесберегающего и безопасного поведения, обеспечивая условия для сохранения и укрепления здоровья.

5. Выявлять и поддерживать одаренных детей путем вовлечения их в учебно - исследовательскую деятельность и участие в мероприятиях эколого-биологической направленности;

6. Содействовать допрофессиональному самоопределению личности, осуществляя предпрофильную подготовку детей.

7. Повышать качество дополнительного образования путем совершенствования кадрового и методического обеспечения, внедрения инновационных методик и технологии воспитания и обучения с учётом региональных тенденций, распространения передовой педагогический опыт.

8. Совершенствовать материально-техническую базу, осуществляя деятельность приобретению материально-технических средств и благоустройству в соответствии с требованиями, нормами и правилами, установленными в области охраны труда и охраны окружающей среды;

9. Совершенствовать механизмы эффективного взаимодействия с семьей и образовательными учреждениями района, города на основе взаимовыгодного сотрудничества.

Механизм управления реализацией Программы.

Управление процессом реализации Программы развития предусматривает:

- уяснение целей и задач Программы развития всеми участниками образовательного процесса;

- ведение постоянной экспертизы программ и проектов, определение социальной значимости и экономической доступности предполагаемых результатов;

- определение возможных источников финансирования, стимулирования инвестиционных проектов;

- создание условий, необходимых для реализации Программы развития;

подбор и организацию труда исполнителей;

- создание необходимой управленческой (нормативно-правовой и ресурсно-кадровой) базы Программы развития;

- организацию поэтапного ресурсного обеспечения реализуемых проектов;

- выявление на раннем этапе проблем в решении задач Программы развития, анализ причин их возникновения, внесение необходимых корректив в планы работы и организационную деятельность.

Управление разработкой и реализацией Программы развития осуществляется на основе механизмов, включающей следующие основные компоненты:

1. Стратегическая команда МБОУДОД ДЭБЦ. Во главе команды находится директор МБОУДОД ДЭБЦ, также в нее входят заместитель директора, методисты. Стратегическая команда осуществляет контроль и регулирование процесса реализации Программы развития.

Ее функции:

- планово - прогностическая;

- организационно - координационная;

- контрольно – регулировочная;

- оценочно-результативная.

3. Педагогический совет определяет цели, задач, стратегии и тактику развития МБОУДОД ДЭБЦ, анализ хода реализации и достигнутых результатах Программы развития в форме Публичного доклада в конце каждого учебного года.

4. Научно-методическое сопровождение Программы развития осуществляется педагогическим и методическим советами. Корректировка программы осуществляется педагогическим советом учреждения. Содержание программы подлежит корректировке в зависимости от результатов, получаемых по итогам года в ходе реализации Программы развития. Разрабатываются локальные акты для регламентирования процессов реализации Программы развития.

5. Мониторинг реализации Программы развития предполагает постоянный анализ достигнутых результатов, информирование всех участников о ходе реализации программы, коллегиальное и открытое обсуждение итогов на заседаниях методического совета, методических объединениях, педагогических советах, родительских собраниях.

6. Осуществляется активное вовлечение педагогических работников в практическую деятельность по реализации основных программных мероприятий. По итогам полугодия, года, по завершению этапов программы оценивается участие педагогов в реализации Программы развития.

Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Реализуются права детей на качественное дополнительное образование, с учетом социального заказа.

2. В МБОУДОД ДЭБЦ происходит формирование социально активной творческой личности, обладающей основами экологической культуры с активной гражданской позицией в решении проблем охраны окружающей среды, посредством активного участия в природоохранных акциях «Природа и человек», «Марш парков», «Росток в будущее», экологическом фестивале «Экология. Творчество. Дети».

5. Выявляются, поддерживаются и вовлекаются в учебно - исследовательскую деятельность одаренные детей, путем участия в МАН, конкурсе учебно-исследовательских работ «Человек на земле», научно-практических конференциях.

6. Увеличивается количество выпускников МБОУДОД ДЭБЦ, продолжающих обучение в ВУЗах и Сузах по профилю с 45 до 95 человек.

7. Совершенствуется кадровое и методическое обеспечение, внедряются инновационные методики и технологии воспитания и обучения с учётом региональных тенденций, распространяется передовой педагогический опыт посредством участия в семинарах, круглых столах, мастер-классах.

8. Совершенствуется материально-техническая база МБОУДОД ДЭБЦ, приобретается оргтехника, новая мебель, кабинеты оснащаются стендами, досками и т.д.

9. Повышается престиж МБОУДОД ДЭБЦ в социуме: выпускаются статьи о деятельности ДЭБЦ в СМИ, телерепортажи, устанавливаются социальные связи с учителями и администрацией ОУ, коллегами других УДОД, ВУЗами и ССузами, организациями и учреждениями города.

Материально-техническая база Учреждения развивается за счет бюджетных средств. Дополнительным источникам финансового обеспечения является спонсорская помощь предприятий и частных лиц.

В Учреждении содержится оранжерея (240 видов горшечных растений), зооуголок (27 декоративных животных, 12 декоративных птиц, 4 аквариума), учебно-опытный участок (20 соток).

При анализе деятельности МБОУ ДОД ДЭБЦ выявленные следующие позитивные тенденции:

- ориентация работы на удовлетворение спроса социума (открыты объединения, объединения, востребованные у детей, расширяются направления подготовки к ЕГЭ);

- пополнение педагогического коллектива молодыми перспективными кадрами;  
- увеличение количества участников и победителей массовых мероприятий.

Негативные тенденции:

- отсутствия возможности материального обеспечения живого уголка и оранжереи;

В перспективе деятельности планируется решение следующих задач:

- повышать инновационную активность МБОУДОД ДЭБЦ, разрабатывать

реализовывать социальные проекты;

- повышать качество и уровень учебно-воспитательной и методической документации;

- привлекать внимание общественности к деятельности центра, расширять социальные связи, налаживать сотрудничество с различными организациями города для совместного проведения мероприятий*.*

- обеспечить активное внедрение элементов здоровьесберегающих технологий в деятельность объединений.

**2.2. Анализ существующей системы повышения профессиональной компетенции педагогических работников.**

Кадровый потенциал играет решающую роль в реализации поставленных задач перед учреждением дополнительного образования детей. Без интересных и грамотных педагогов не будут работать новые объединения, развиваться новые направления, и учреждение в целом. В как показывает практика в учреждения дополнительного образования чаще всего приходят на работу бывшие педагоги школ или «молодые специалисты», только что закончившие педагогический ВУЗ, все те, кто еще незнаком с особенностями дополнительного образования.

Между тем, деятельность педагога дополнительного образования имеет свою специфику:

1. Педагог самостоятельно организует и проводит набор детей в свое объединение. Специфика дополнительного образования в том, что дети свободны в выборе объединений, могут посещать сразу несколько объединений, менять их в течение года. Интересы детей разносторонни и неустойчивы, если ему будет неинтересно на занятии, он больше не придет. Поэтому педагогу требуется тщательная подготовка к набору детей, грамотная презентация своего объединения, организация полномасштабной рекламной компании: выход в школы для непосредственного общения с детьми, подготовка буклетов о работе своего объединения, объявлений о наборе детей, посещение родительских собраний, налаживание контактов с заместителями директоров по воспитательной работе и классными руководителями школ, родителями. Опытному педагогу знакомы все нюансы набора детей, он активно разворачивает рекламную компанию и набирает необходимое количество детей, соответственно его педагогической нагрузке. «Молодые педагоги» же испытывают большие затруднения и неуверенность в себе, проводя набор в свои объединения, зачастую они сами с трудом представляют, чем они будут заниматься с детьми, а тут надо привлечь детей так, чтобы они пришли на занятия. Поэтому на данном этапе деятельности «молодому педагогу» насущна необходима поддержка заместителя директора по учебно- воспитательной работе, методистов и более опытных педагогов.

2. Педагог должен обеспечить сохранность контингента детей в течение всего учебного года. Среднее количество детей в 1 группе – 10 человек. К примеру, для того, чтобы реализовать педагогическую нагрузку в 30 часов, нужно открыть 8 учебных групп, соответственно набрать 80 человек. В течение года происходит естественный отсев детей, т.к. меняются их интересы, возможности посещать объединения. А уменьшение количества детей в группе влечет за собой сокращение педагогической нагрузки и соответственно, заработной платы педагога. Чтобы этот отсев был минимален, педагогу придется немало потрудиться, нужно применять самые инновационные методики, самые интересные формы организации деятельности детей на занятии, чтобы удержать интерес детей. Опять же, опытному педагогу это по силам, а «молодые педагоги» испытывают большие затруднения как в плане методически грамотной организации занятия, так и в плане удержания детского интереса, отсюда появляется неуверенность в себе. Без поддержки администрации, методистов и более опытных коллег ему не обойтись.

3. Педагог должен самостоятельно разработать и реализовать дополнительную образовательную программу и план учебно-воспитательной работы. Программа – это основной документ педагога, в котором отражена специфика объединения, поставлены цели и задачи обучения и воспитания, заложено содержание и прописаны методики и формы деятельности детей в объединении, обозначены ожидаемые результаты и их диагностика. В плане учебно-воспитательной работы отражены основные направления воспитательной работы в объединении. «Молодой педагог» при составлении данных документов испытывает трудности в плане недостаточно ясного видения своей работы из-за отсутствия опыта деятельности в системе дополнительного образования. И здесь ему необходима грамотная методическая помощь.

4. Педагог должен активно привлекать детей к участию в творческих конкурсах, и не только по своему профилю, а в наиболее доступных для детей конкурсах рисунков, поделок, фото и т.д. Участие в конкурсах -неотъемлемая часть работы педагога, так как результативность – это весомый показатель его работы с детьми. Молодые педагоги зачастую очень неактивны в этом направлении. Их необходимо постоянно побуждать к этому, способствовать возникновению интереса у педагога к конкурсу и желания принять участие. Кроме того необходимо сразу мотивировать «молодого педагога» тем, что результативность участия в конкурсах – это возможность уже через 1 год пройти аттестацию на 1 категорию (опять же материальный стимул – прибавка к заработной плате).

5. Педагог работает без каникул. В дни осенних, зимних, весенних каникул работа объединений не прерывается, для детей организуются экскурсии, массовые мероприятия, поэтому педагог должен заранее продумать формы работы с детьми в каникулярное время.

6. Педагог проводит массовые мероприятия для детей: познавательные и игровые программы, викторины конкурсы и.т.д. Чтобы эти мероприятия прошли интересно для детей и разнообразили их досуг, педагог должен владеть методикой организации и проведения массовых мероприятий.

7. Педагог должен принимать активное участие в жизни центра. Если «молодой педагог» думает, что его работа заключается только в проведении занятий, то он ошибается. Участие в общих мероприятиях, совещаниях, методическая работа, самообразование, участие в педагогических, методических советах, заседаниях методического объединения, районных и городских мероприятиях, выставках, где представляется опыт работы всего учреждения – все это тоже является частью работы педагога дополнительного образования детей.

8. Педагог обязан проводить диагностику по результатам обучения и воспитания. В этом вопросе даже опытные педагоги испытывают определенные сложности: в дополнительном образовании нет единых критериев обученности и воспитанности, отсутствует единая система диагностики уровня усвоения учебного материала. Поэтому педагог разрабатывает диагностику самостоятельно. «Молодому педагогу» крайне необходима помощь методистов в данном вопросе.

Вопросу подбора кадров в МБОУДОД ДЭБЦ уделяется особое внимание. Наряду с общими личностными качествами, повышенными требованиями к педагогическому мастерству сотрудники Детского эколого-биологического центра должны обладать особым даром общения с животными и растениями.

Имеющийся на сегодняшний день коллектив МБОУДОД ДЭБЦ формировался в течение 3х последних лет, в результате чего обновился на 80%. В центр пришли работать 8 молодых педагогов, выпускников педагогических ВУЗов.

В данный момент образовательно-воспитательную деятельность в Центре осуществляют 25 педагогов дополнительного образования детей: 15 основных работников и 10 совместителей. Из них 83% имеют высшее образование, 35% высшую и первую квалификационную категорию. Количество педагогов, имеющих звания и награды – 7 человек, из них: 2 – «Отличник образования»; 1 - «Почетный работник образования», 1 – «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ; 2 - «Кандидат биологических наук», 1 – «Доктор биологических наук».

Таблица 3.

Количественный состав педагогических работников МБОУДОД ДЭБЦ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011 – 2012 учебный год | 2012– 2013 учебный год | 2013 – 2014 учебный год |
| 24 человека | 19 человек | 25 человек |

Рисунок 1. Качественный анализ педагогических кадров по уровню образования.

Рисунок 2. Анализ педагогических кадров МБОУДОД ДЭБЦ по уровню квалификации (имеющаяся квалификационная категория)

Рисунок 3. Анализ педагогических кадров МБОУДОД ДЭБЦ

по длительности педагогического стажа

Рисунок 4 Анализ педагогических кадров МБОУДОД ДЭБЦ по возрасту

**Заместитель директора**

**методист**

**методист**

**методист**

Структура управления

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр Советского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан

Рисунок 5. Структура управления МБОУДОД ДЭБЦ

Структурные образования в МБОУДОД ДЭБЦ отсутствуют, так как не предусмотрены штатным расписанием. Так же отсутствуют ставки делопроизводителя, специалиста по работе с кадрами, заведующего административно - хозяйственной деятельностью.

Основную функцию управления выполняет директор МБОУДОД ДЭБЦ. Он:

- осуществляет руководство учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом учреждения;

- обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу учреждения;

- совместно с органами самоуправления учреждения определяет стратегию, цели, задачи развития учреждения;

- принимает управленческие решения о программном планировании работы учреждения, его участии в различных программах и проектах;

- обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в учреждении;

- обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в учреждении;

- утверждает структуру, штатное расписание;

- создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников учреждения, направленных на улучшение работы учреждения и повышение качества образования;

- поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

- решает учебно-методические, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы, возникающие в процессе деятельности учреждения, в соответствии с Уставом учреждения;

- в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками учреждения;

- осуществляет подбор, прием на работу и расстановку кадров, определяет должностные обязанности работников, создает условия для непрерывного повышения квалификации работников;

- координирует и контролирует работу педагогических и других работников учреждения;

- организует аттестацию педагогических работников учреждения на вторую квалификационную категорию;

- принимает меры по обеспечению учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта;

- обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в учреждении;

- организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда;

- создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

- принимает локальные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников;

- утверждает расписания занятий воспитанников, графики работы, тарификационные списки работников учреждения и графики отпусков;

- обеспечивает государственную регистрацию, лицензирование образовательной деятельности, государственные аттестацию и аккредитацию учреждения;

- обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами местного самоуправления, предприятиями и организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими);

- руководит деятельностью Педагогического совета учреждения;

- обеспечивает целевое и рациональное использование бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих из других источников; представляет учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, обеспечивает привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной Уставом учреждения;

- управляет на праве оперативного управления имуществом учреждения, полученным от собственника или уполномоченного им органа, обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, ее эффективное и целевое использование; осуществляет текущий и капитальный ремонт имущества;

- организует работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и уставом учреждения:

В его непосредственном подчинении находятся заместитель директора по учебно – воспитательной работе, 4 методиста, 25 педагогов дополнительного образования детей.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе осуществляет оперативную, координирующую и контролирующую функции. Он подчиняется непосредственно директору. Ему непосредственно подчиняются методисты, педагоги. Он:

- организует текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива;

- координирует работу педагогов по выполнению календарно-тематических планов и дополнительных образовательных программ;

-организует и координирует разработку необходимой учебно-методической документации;

- осуществляет систематический внутренний контроль и мониторинг качества учебно – воспитательного процесса в соответствии с Положением о внутреннем контроле МОУДОД ДЭБЦ, производит оценку результатов освоения обучающимися дополнительных образовательных программ, работы объединений, посещает занятия и мероприятия, проводимые педагогами МОУДОД ДЭБЦ, анализирует их форму и содержание, доводит результаты анализа до сведения педагогов;

- оказывает помощь педагогам в освоении и разработке инновационных

методик и технологий;

- осуществляет контроль за полнотой реализации педагогической

нагрузки;

- составляет расписание занятий объединений, следит за его соблюдением;

- обеспечивает своевременное составление отчетной документации, контролирует правильное и своевременное ведение педагогами журналов учета работы объединений и другой документации;

- участвует в комплектовании групп и объединений, принимает меры по сохранению контингента обучающихся;

- участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства, повышает свою квалификацию;

- участвует в работе педагогического, методического советов, заседании методического объединения МБОУДОД ДЭБЦ, общих собраниях коллектива, совещаниях при директоре;

- вносит предложения по совершенствованию образовательного и воспитательного процесса;

- принимает участие в подготовке и проведении аттестации работников МБОУДОД ДЭБЦ;

Формами самоуправления в Учреждении являются общее собрание трудового коллектива, Родительский комитет, Педагогический совет, Методический совет, а также иные, предусмотренные законом Российской Федерации и Республики Башкортостан и настоящим Уставом органы, действующие на основании положения о них или других локальных актах Учреждения.

Высшим коллективным органом управления Учреждением является общее собрание трудового коллектива, в ведении которого находятся:

- заключение коллективного договора с администрацией Учреждения, утверждение его проекта;

- рассмотрение и решение вопросов самоуправления в соответствии с настоящим Уставом;

- рассмотрение и принятие изменений и дополнений, вносимых в Устав;

- рассмотрение и принятие Правил внутреннего трудового распорядка, положений, регламентирующих внутреннюю деятельность Учреждения.

Общее собрание трудового коллектива собирается по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Управление педагогической деятельностью осуществляет Педагогический совет Учреждения. Педагогический совет Учреждения состоит из педагогов, родителей (законных представителей) с правом совещательного голоса.

Педагогический совет Учреждения:

- определяет направление образовательной деятельности;

- отбирает и утверждает дополнительные образовательные программы для использования в Учреждении

- обсуждает вопросы содержания, форм и методов образовательного процесса, планирования образовательного процесса Учреждения;

- рассматривает вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров;

- организует выявление, обобщение, распространение, внедрение педагогического опыта,

- рассматривает вопросы организации дополнительных услуг родителям, в том числе платных;

- обсуждает и утверждает годовой перспективный план работы Учреждения, заслушивает информацию и отчёты Руководителя о создании условий для реализации дополнительных образовательных программ. Председателем педагогического совета является Руководитель.

Методический совет учреждения является экспертно-консультативным органом, строящим свою деятельность на началах согласования и координации с администрацией Учреждения, Педагогическим советом, методическими объединениями.

Методический совет

- определяет стратегию образовательно-воспитательного процесса Учреждения, перспективы его развития

**-** стимулирует инновационную и экспериментальную работу педагогического коллектива, вырабатывает перспективы научно-методической и социально-педагогической деятельности, руководит работой творческих групп;

- обобщает и распространяет опыт творчески работающих педагогов, Учреждения.

Родительский комитет Учреждения является органом самоуправления Учреждения и действует на основании положения о нем. Основными задачами Родительского Комитета являются содействие администрации Учреждения:

- в совершенствовании условий для осуществления образовательного процесса, охраны жизни и здоровья детей, свободного развития личности;

- в защите законных прав и интересов детей;

- в организации и проведении мероприятий.

- организация работы с родителями (законными представителями) детей Учреждения по разъяснению их прав и обязанностей, значения всестороннего воспитания ребенка в семье. В состав Родительского комитета входят родители (законные представители) детей, посещающих Учреждение. Представители в Комитет избираются ежегодно на родительских собраниях объединений в начале учебного года. Численный состав Родительского Комитета Учреждение определяет самостоятельно. Из своего состава Родительский Комитет избирает председателя (в зависимости от численного состава могут избираться заместители председателя, секретарь). Родительский Комитет работает по разработанным и принятым им регламенту работы и плану, которые согласуются с руководителем Учреждения.

Администрация МБОУДОД ДЭБЦ в лице директора и заместителя директора уделяет большое внимание охране здоровья и обеспечению социального благополучия работников. Регулярно организуются медосмотры и дополнительная диспансеризация, ведется работа по пенсионному фонду и медицинскому страхованию. Для создания и поддержания благоприятных условий для профессиональной деятельности осуществляется мониторинг санитарно-гигиенического состояния помещений ДЭБЦ, проводится аттестация рабочих мест по условиям труда с оценкой травмобезопасности, проводятся инструктажи по охране труда и технике безопасности, педагогам оказывается посильная материальная помощь в оформлении кабинетов.

Методическая деятельность МБОУДОД ДЭБЦ осуществляется 4 методистами, каждый из которых курирует определенную область деятельности центра:

- методист по делопроизводству и кадровой работе;

- методист по административно – хозяйственной деятельности;

- методист по организационно – массовой работе;

- методист по информационно-техническому обеспечению.

# Основные направления деятельности методистов:

# - программное обеспечение;

* анализ имеющихся дополнительных образовательных программ, устранение несоответствий требованиям к содержанию и оформлению дополнительных общеобразовательных программ, (утв. научно-методическим советом по дополнительному образованию детей МО РФ от 03.06.2006г.);
* изучение методических материалов по разработке дополнительных образовательных программ;
* оказание методической помощи педагогам по корректировке и созданию дополнительных образовательных программ;
* разработка новых дополнительных образовательных программ;
* создание банка дополнительных образовательных программ;
* составление методических пособий по разработке дополнительных образовательных программ;
* консультации для педагогов по вопросам присвоения авторства дополнительных образовательных программ;
* обеспечение участия в городском, республиканском и всероссийском конкурсе авторских образовательных программ дополнительного образования детей.

# - информационно - методическое обеспечение:

* выявление и удовлетворение информационной потребности педагогов;
* изучение и анализ научно-педагогической и методической литературы, передового педагогического опыта;
* изучение инновационных педагогических методик и технологий, разработка вариантов их внедрения в работу объединений (совместно с педагогами);
* сбор, обобщение и распространение собственного передового педагогического и методического опыта;
* разработка положений о конкурсах, программ научных конференций, семинарах;
* выступление на педагогических и методических советах с докладами по актуальным вопросам дополнительного образования детей.
* расширение социальных связей.
* организации рекламной компании по набору детей, проведение игровыхэкскурсий;
* выступления на родительских собраниях в школах, проведение презентаций МБОУДОД ДЭБЦ;
* работа объединений МБОУДОД ДЭБЦ на базах школ;
* организация и проведение районных массовых мероприятий;
* оказание методической помощи учреждениям общего и дополнительного образования;
* выступления на районных, городских и республиканских семинарах,

совещаниях, других мероприятиях;

- повышение профессионального мастерства педагогических кадров;

* консультирование педагогов по вопросам обобщения и распространение передового педагогического опыта;
* создание и пополнение банка нормативных и методических документов, обеспечивающих образовательно – воспитательный процесс в УДОД;
* координация различных форм методической работы педагогов;
* координация проведения мастер-классов, открытых занятий;
* распространение лучшего опыта педагогов через участие городских, республиканских, всероссийских, семинарах, конференциях, конкурсах;
* консультирование педагогов по составлению планов занятий, сценарием мероприятий, разработке спецкурсов, проектов, методических рекомендаций;
* разработка сценариев массовых мероприятий, методических разработок, проектов, программ деятельности;
* проведение консультаций для педагогов по ключевым темам организации учебно-воспитательного процесса в УДОД;
* пополнение папки консультаций для педагогов методическими рекомендациями;
* оказание методической помощи педагогам в ведении документации.

Особое внимание уделяется повышению профессионального уровня педагогов посредством:

- выявления и удовлетворения информационной потребности педагогов;

- консультирования педагогов по ведению текущей документации, составлению планов занятий, разработке дополнительных образовательных программ и календарно – тематических планов, проектов, методических рекомендаций, сценариев мероприятий и др.;

- распространения передового педагогического опыта: выступления на педагогических советах, методических советах, методических объединениях, семинарах, выпуск методической продукции, участие во всероссийских, республиканских и городских семинарах, выставках, конкурсах, публикации в журналах «Дополнительное образование и воспитание»;

- методической помощи педагогам – слушателям курсов повышения квалификации, педагогам, проходящим аттестацию, педагогам – участникам конкурсов профессионального мастерства.

Существующая система повышения профессиональной компетенции педагогов включает в себя следующие формы обучения педагогических кадров: совещание при директоре; педагогический совет; методический совет; методическое объединение; семинар; научно-практическая конференция; консультация; организация прохождения курсов повышения квалификации; организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, специализированные консультации специалистов и ученых ВУЗов – БГАУ, БГПУ, Ботанического сада – института, Лимонария, ООО «Цветы Башкирии», НИИ растениеводства, РДЭБЦ.

Формы обобщения педагогического опыта: выступления на педагогических советах, методических советах, методических объединениях, семинарах, выпуск методической продукции: методических разработок открытых занятий, сценариев массовых мероприятий, методических пояснений, методических рекомендаций.

В последнее время отмечается повышение количества педагогов, прошедших курсы повышения квалификации. Это говорит о стремлении педагогического коллектива к повышению квалификации.

Формы повышения профессиональной квалификации, используемые педагогическими работниками МБОУДОД ДЭБЦ: курсы повышения квалификации ГАОУ ДПО Института развития образования Республики Башкортостан, Автономной некоммерческой организации «Региональный центр поддержки образования», БГПУ им. М. Акмуллы, научного информационно-методического центра Управления образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, учебно-производственного центра начального профессионального образования; Республиканская учебно-методическая школа по организации исследовательской работы с детьми для педагогов и организаторов зональных слетов юных экологов и членов школьных лесничеств Республиканского детского эколого-биологического центра,

Так же можно отметить увеличение количества участников конкурсов профессионального мастерства. Это говорит о заинтересованности педагогических кадров в презентации своего педагогического опыта и о стремлении к признанию своего профессионального мастерства.

Проанализировав систему работы с педагогическими кадрами в МБОУДОД ДЭБЦ можно сделать следующие выводы:

- все применяемые формы и методы повышения профессиональной компетенции уместны, их применение обосновано необходимостью развивать работу по повышению профессионального мастерства, это позволяет расширить представления педагогов о дополнительном образовании как системе;

- данные формы способствуют повышению мотивации к продуктивной деятельности, профессионально-личностному самоутверждению, позволяют педагогу проникнуться общим корпоративным духом учреждения, почувствовать себя частью единой системы.

Однако следует отметить и недостатки их применения, в результате которых возникают проблемы:

- применяемые формы рассматривают общие актуальные вопросы дополнительного образования, научные разработки в данной отрасли. Они не дают конкретных представлений о структуре управления МБОУДОД ДЭБЦ о нормативно-правовых аспектах деятельности Учреждения, о методиках и технологиях, применяемых в ежедневной работе педагога, азов профессии педагога дополнительного образования. В результате этого у педагога складывается поверхностное представление о своей работе.

- курсы повышения квалификации дают представление о системе образования в целом, не учитывая специфики дополнительного образования, их ведут теоретики, не заостряющие внимание на практических моментах.

- вышеуказанные формы не дают возможности педагогу проявить свои собственные знания и представления, так как чаще всего проводятся в форме лекции – один говорит, остальные слушают, совместная практическая деятельность отсутствует.

- применяя данные формы сложно отследить, насколько педагог усвоил рассматриваемый материал, что нового узнал, какие выводы для себя сделал.

Современные требования к работе педагога дополнительного образования изменяются, что требует применения инновационных форм обучения педагогических работников. К тому же повышение профессионального мастерства для МБОУДОД ДЭБЦ – это задача номер один, так как в течение 3х лет произошла смена кадрового состава, в центр пришли молодые педагоги, для которых специфика дополнительного образования в новинку. Поэтому администрацией МБОУДОД ДЭБЦ в 2011 г. принято решение разработать и реализовывать проект «Школа молодого педагога»

В перспективе планируется:

- увеличение штата педагогических кадров согласно штатному расписанию в пределах фонда оплаты труда;

- сохранение стабильности структуры педагогических кадров, недопущение сокращения педагогических ставок;

- содействие повышению профессионального уровня педагогических кадров путем реализации проекта «Школа молодого педагога»

**ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В МБОУДОД ДЭБЦ**

**3.1. Механизм и технологии управления реализацией проекта «Школа молодого педагога»**

Проект «Школа молодого педагога» был разработан как инновационная форма обучения молодых и вновь пришедших педагогических кадров. Его необходимость назрела в связи с практически полной сменой коллектива, в центр пришли молодые педагоги – выпускники педагогических ВУЗов, и педагоги, не имеющие опыта работы в системе дополнительного образования. Прежние формы повышения профессиональной компетенции не давали конкретных теоретических знаний и были малоэффективны для молодых педагогов.

Только устроившемуся педагогическому работнику было все в новинку: как организовать учебный процесс, как набирать детей в объединения, как разрабатывать образовательную программу. Поэтому администрацией МБОУДОД ДЭБЦ было принято управленческое решение по разработке проекта «Школа молодого педагога» для обучения азам профессии.

Его разработка велась по следующим направлениям:

- определение целей и задач проекта;

- изучение реализации подобных проектов в учреждениях дополнительного образования детей города Уфы: ЦДТ «Созвездие» Октябрьского района г. Уфы, ДДТ «Дружный» Советского района г. Уфы, ЦДТ Ленинского района г. Уфы, ЦДТ «Радуга» калининского района г. Уфы;

- накопление методического материала по основным вопросам дополнительного образования детей;

- разработка содержания проекта: набора базовых тем, отражающих специфику работы в МБОУДОД ДЭБЦ;

- подбор форм и методов реализации проекта;

- прогнозирование результатов реализации проекта;

Актуальность проекта в том, что в процессе его реализации педагог получает так необходимые ему знания по организации своей педагогической деятельности в конкретном учреждении, преставления о дополнительном образовании как системе обучения и воспитания детей, о методах, технологиях и формах, применяемых в учебно-воспитательном процессе. Это позволяет ему повышать свою профессиональные компетентность, видеть реальные возможности для профессионального роста.

Цель проекта - содействие формированию профессиональных компетенций и росту профессионального мастерства

Задачи:

- обучение технологиям организации образовательно-воспитательного процесса в учреждениях дополнительного образования;

- расширение представлений о системе дополнительного образования, ее роли в становлении и развитии личности ребенка; - воспитание трудовой дисциплины и развитие личностных качеств педагога.

Реализуют данный проект заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методисты и педагоги из числа опытных специалистов.

Формы реализации проекта: педагогический лекторий, индивидуальные консультирования, проведение показательных занятий, посещение занятий более опытных коллег, мастер-классы.

Управление в контексте реализации данного проекта понимается как процесс создания целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта управления ради достижения социально значимых результатов»[[43]](#footnote-43).

Управление процессом реализации проекта предусматривает:

- уяснение целей и задач проекта всеми участниками образовательного процесса; - ведение постоянной экспертизы отбираемого методического и дидактического материала определение его практической значимости и доступности для освоения;

- создание условий, необходимых для реализации проекта;

- организацию труда исполнителей;

- создание необходимой управленческой (нормативно-правовой и ресурсно-кадровой) базы проекта;

- организацию поэтапного ресурсного обеспечения проекта;

- выявление на раннем этапе проблем в решении задач проекта, анализ причин их возникновения, внесение необходимых корректив в планы работы и организационную деятельность.

«Субъект управления - это лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на социальный объект»[[44]](#footnote-44) Субъектами управления в данном контексте выступает стратегическая команда МБОУДОД ДЭБЦ. Во главе команды находится директор МБОУДОД ДЭБЦ, также в нее входят заместитель директора, методисты. Стратегическая команда осуществляет контроль и регулирование процесса реализации проекта.

Ее функции:

- планово - прогностическая;

- организационно - координационная;

- контрольно – регулировочная;

- оценочно-результативная.

Директор контролирует ход реализации проекта, определяет эффективность его реализации путем мониторинга деятельности молодых педагогов.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе планирует ход реализации проекта, организует проведение форм обучения, подбирает лекционный материал, совместно с методистами проводит педагогические лектории; координирует взаимодействие молодых и более опытных педагогов. Методисты осуществляют непосредственную реализацию проекта через организацию проведения применяемых форм обучения молодых кадров.

2. Методический совет определяет цели, задач, стратегии и тактику развития проекта, анализ хода реализации и достигнутых результатах

Управление проектом осуществляется администрацией в лице директора и

заместителя директора по учебно – воспитательной работе.

Объект управления – педагогический коллектив МБОУДОД ДЭБЦ.

Управление разработкой и реализацией проекта «Школа молодого педагога» осуществляется на основе механизма, включающего следующие основные компоненты:

1. Стратегическое и тактическое планирование реализации проекта осуществляется путем определения масштаба действий направленных на реализацию проекта, поиска наиболее оптимальных методов и форм для достижения поставленных, задач, подбора стратегии и тактики управления реализации проекта, прогнозирование ожидаемых результатов.

2. Научно-методическое сопровождение осуществляется методическим объединением. Корректировка тем педагогических лекториев осуществляется совещанием при директоре. Содержание проекта подлежит корректировке в зависимости от результатов, получаемых по итогам года в ходе реализации проекта.

3. Мониторинг реализации проекта предполагает постоянный анализ достигнутых результатов, информирование всех участников о ходе реализации проекта, коллегиальное и открытое обсуждение итогов на заседаниях методического совета, методических объединениях, педагогических советах, совещаниях при директоре.

При управлении реализацией проекта используются следующие технологии социального управления:

- технология разработки и принятия управленческого решения;

- технология организационного проектирования и развития;

- технология управления персоналом: оценка, мотивация, развитие персонала;

- коммуникационные технологии (прием, обработка, передача управленческих решений). [[45]](#footnote-45)

В начале реализация проекта происходила в форме так называемого «педагогического лектория», курса лекций по общим вопросам воспитания и дополнительного образования и организации учебно-воспитательного процесса в учреждениях дополнительного образования. Данная форма активно работает до сих пор. Педагогические лектории проводятся 30 числа каждого месяца учебного года. Основные темы лекториев насущны для молодых педагогов:

- особенности и специфика системы дополнительного образования и воспитания;

- осуществление набора детей в объединение, планирование деятельности объединения, особенности составления расписания работы объединения;

- требования к оформлению и технология разработки дополнительных образовательных программ;

- документация педагога, требования к заполнению журнала учета работы объединения;

- требования к организации и проведению занятий;

- организация участие детей в массовых мероприятиях;

- технология разработки методической продукции;

- публичное выступление педагога. Технология подготовки доклада;

- самопрезентация педагога. Портфолио;

- методика оценки результативности работы детского объединения.

- нормативно - правовое обеспечения учебно-воспитательного процесса,

- организации работы с родителями и социумом.

Особое внимание мы стараемся уделять технологическим аспектам проведения занятий и мероприятий, создания методической продукции и обобщения педагогического опыта. Здесь мы столкнулись с проблемой отбора содержания лекций: единых учебников нет, поэтому мы изучаем передовой педагогический опыт и обобщаем собственный, ведем отбор литературы и статей по данным темам.

Весь полученный материал педагогу просто необходим в практической работе. Но кроме педагогических лекториев мы много работаем с педагогом индивидуально, с первых дней оказываем всестороннюю помощь при наборе детей в объединение, при составлении дополнительной образовательной программы. Составление программы особенно затруднительно, так как у него нет опыта педагогической деятельности и собственных наработок. Поэтому наши методисты предлагают педагогу использовать программы из методических ресурсов нашего центра по подходящей ему направленности с обязательной ссылкой на авторов и составителей.

Мы не оставляем без внимания и тот аспект, как педагог проводит занятия. Уже на второй месяц его работы мы посещаем их с целью выявления возможных проблем, которые затем помогаем педагогу решать. Очень эффективна такая «форма показательных занятий»: педагог ведет занятие с детьми совместно с методистом, который грамотно и ненавязчиво корректирует ход занятия, помогает собрать внимание детей, организовать смену видов деятельности, подобрать нужные слова, обращаясь к детям, включаясь лишь в тех местах, где педагог испытывает затруднения. Таким образом, молодой педагог имеет возможность перенять нужные ему умения и в дальнейшем самостоятельно их использовать. Очень важно объяснить педагога, что это вмешательство производится с целью помочь ему, оно нисколько не умаляет его право на самостоятельный выбор методов и форм работы с детьми.

Еще одна форма – это посещение занятия более опытного педагога, на котором молодой педагог воочию увидит, из каких этапов должно состоять грамотно проведенное занятие, как применяются на практике методы, технологии и формы, каким образом реализуется цель и подводятся итоги занятия. Так же для молодых педагогов организуются мастер – классы, где они выступают на занятии в роли детей.

Кроме того, для каждого педагога мы проводим индивидуальные консультации по вопросам обучения и воспитания, решению различных педагогических ситуаций.

Очень важная задача в формировании педагогического мастерства – это воспитание трудовой дисциплины. К сожалению, многие молодые люди грешат легкомысленным отношением к работе. Со стороны администрации крайне необходимо следить за исполнением трудовой дисциплины, мотивировать педагога на ответственное отношение к работе, к детям и к коллективу. Здесь хорошие помощники – личный пример. Активное включение молодого специалиста в жизнь центра, позволяет ему быстрее адаптироваться в коллективе и более эффективно усваивать новую для него информацию. Мы привлекаем молодежь к выполнению различных общественных поручений, к подготовке и проведению различных мероприятий, даем возможность участвовать в семинарах и конференциях, проводимых в городе и республике, пройти курсы повышения квалификации.

Все это помогает педагогам вникать в тонкости профессии, пробовать свои силы в различных формах работы и преодолеть страх новизны и неуверенности в своих силах.

Ожидаемые результаты реализации проекта для педагога

- повышение мотивации к эффективному труду;

- приобретение необходимого багажа знаний и практических умений;

- повышение уверенности в выбранной профессии

- стремление к профессиональному росту.

Для учреждения:

- увеличение числа компетентных сотрудников;

- повышение процента педагогов, повышающих свою квалификацию.

За 4 года реализации проекта через «Школу молодых педагогов» прошли 7 педагогов, но сегодня в нашем коллективе работают только 1. Она сейчас уже методист, имеющий первую квалификационную категорию, готовится к защите своей авторской программы.

В перспективе развития проекта мы планируем создать общую модель подготовки молодых специалистов, объединив ресурсы всех учреждений дополнительного образовании детей Советского района и города Уфы разработать единую программу обучения их теоретическим основам и технологическим аспектам дополнительного образования и воспитания.

**3.2. Рекомендации по созданию единой модели обучения педагогических кадров в МБОУДОД ДЭБЦ.**

Острота вопроса подготовки кадров на «местах», т.е. непосредственно в учреждении, куда пришел работать «молодой» специалист» продиктована тем, что отсутствие опыта и конкретных умений снижает мотивацию к плодотворному труду, отсюда возникают сомнения в выборе профессии, снижение уверенности в себе как в профессионале. Все это отражается на эффективности работы учреждения в целом. Поэтому каждый вновь устроившийся на работу педагог должен получать возможность приобретения им необходимых знаний о специфике деятельности учреждении, не «доходить до всего своим умом» а постепенно с грамотного оказываемой помощью постигать азы практической работ.

Каждое учреждение применяет различные формы повышения профессиональной компетенции педагогических кадров, но зачастую разрозненно, бессистемно. Данный процесс будет более эффективен, если все применяемые формы, методы и технологии будут объединены в общую модель.

В создании единой модели обучения педагогических кадров должна лежать идея непрерывности повышения профессионального мастерства с созданием условий, при которых «молодой специалист» получает полный спектр возможностей профессионального становления в рамках единого, многоуровневого образовательного пространства. В этой связи особую значимость приобретает качество профессиональной подготовки на основе преемственности содержания педагогического образования, которое способствует обеспечению подготовки специалиста, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты.

Для каждого конкретного учреждения, при построении единой модели обучения педагогических кадров будет иметь место свой подход, находиться свое решение, способы его реализации, достижения цели. Их всегда можно найти, но для этого необходимо иметь кадры соответствующей квалификации. Более того, следовало бы подчеркнуть и другой аспект проблемы - необходимость использования современных технологий управления.

В связи с этим нельзя переоценить роль руководителя учреждения.

Он должен осознано выстраивать собственный стиль управления с учетом специфики работы с «молодыми специалистами», проявляя разумную гибкость и лояльность, но не допускать попустительского отношения к учреждению и к администрации в вопросах трудовой дисциплины.

Какой должна быль модель обучения педагогических кадров в МБОУДОД ДЭБЦ?

В общем понимании модель – это мысленно представляемая и материально реализуемая схема, из компонентов, имеющих определенные свойства, с установленными связями между подсистемами и процессами, что позволяет адекватно оценивать и прогнозировать тенденции их развития и управлять этим развитием[[46]](#footnote-46)

Модель обучения педагогических кадров должна состоять из следующих компонентов: цели, задач, содержания обучения, методов, форм, средств, прогнозируемых результатов. Данные компоненты связаны в единый управляемый процесс формирования новых профессиональных компетенций.

Данная модель должна:

- эффективно решать задачу по расширению и углублению теоретических знаний и привитию практических навыков по использованию инновационных образовательных методик и технологий.

- быть удобной в плане организации и реализации;

- богата ресурсами и средствами;

- быть проста в плане отслеживания результатов.

Проект «Школа молодого педагога» можно считать оптимальной моделью повышения профессиональной компетенции молодых педагогов конкретно для МБОУДОД ДЭБЦ.

Данная модель представляется нам в следующем виде:

Групповая работа с педагогами

«Педагогический лекторий»

- 1 раз в месяц

«Методическое объединение» - 4 раза в год

Педагогический совет – 4 раза в год

Методический совет –

4 раза в год

Индивидуальная работа с педагогом

«Показательные занятия» -

2 раза в месяц

Посещение открытых занятий –

1 раз в месяц

Индивидуальное методическое консультирование – еженедельно

Общественные поручения – по необходимости

Рисунок 6 «Модель проекта «Школа молодого педагога»

Проблемы данной модели:

- еще не до конца отработаны механизмы мониторинга результатов усвоения педагогами представляемого материала.

- недостаточность инфомационно - методических ресурсов для наполнения содержания модели.

Здесь решением может выступить налаженное взаимодействие с более крупным учреждениями, имеющими методическую службу как структурное подразделение и соответственно более богатую методическую базу, а так же разнообразие форм методической работы с педагогами.

Для того чтобы эта модель успешно функционировала и развивалась уместны будут следующие рекомендации:

- всестороннее изучение основ кадрового менеджмента;

- совершенствование системы управления моделью;

-постоянное пополнение методических ресурсов учреждения;

- налаживание связей с более крупными учреждениями в плане обмена опытом по вопросу повышения профессиональной компетенции педагогических кадров;

- расширение географии участия педагогов и методистов в различных научно-методических мероприятиях;

- накопление и анализ опыта внедрения инновационных форм обучения;

- создание условий для повышения профессиональной компетенции и квалификации методистов;

По результатам анализа применяемых в МБОУДОД форм повышения профессиональной компетенции можно представить следующие практические предложения:

- проводить диагностику профессиональных затруднений педагогов, которая позволит выяснить, какие вопросы их профессиональной деятельности наиболее актуальны, и включать соответствующие темы в планы проведения педагогических, методических советов, методических объединений, семинаров и консультаций;

- вносить в каждую форму компонент практической деятельности: совместное обсуждение стратегий, решение конфликтных педагогических ситуаций, дискутирование по проблеме;

- чаще применять те практические формы повышения профессионального мастерства, которые позволят установить обратную связь с участниками: диспуты, «круглые столы», ролевые и деловые игры, тренинги и др.

- разрабатывать методические рекомендации по наиболее интересным методикам и технологиям, применяемым в дополнительном образовании в помощь начинающим педагогам;

- организовать посещение специализированных курсов повышения педагогического мастерства конкретно для педагогов дополнительного образования;

- организовывать участие «молодых педагогов» в городских практических семинарах, тренингах мастер-классах, II открытом городском фестивале «Педагогический марафон»;

- проводить диагностику степени полезности представленного материала для участников педагогических, методических советов, методического объединения, в виде анкетирования.

Приняв данные предложения можно значительно повысить эффективность применения существующих в учреждении форм повышения профессионального мастерства педагогов.

Итак, грамотная, профессионально организованная работа с персоналом в рамках единой образовательной модели является важнейшей основой экономической эффективности работы МБОУДОД ДЭБЦ.

# 

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной аттестационной работе исследованы теоретические аспекты вопроса повышения профессиональной компетенции педагогических кадров в учреждениях дополнительного образования детей, проанализированы формы и методы обучения кадров в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр Советского района ГО г. Уфа. Так же обозначены пути совершенствования форм и методов обучения педагогических кадров в МБОУДОД Детский эколого-биологический центр Советского района ГО г. Уфа РБ, разработаны рекомендации по созданию единой модели обучения педагогических кадров в МБОУДОД Детский эколого-биологический центр Советского района ГО г. Уфа РБ

Объектом выпускной аттестационной работы является Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр Советского района ГО г. Уфа РБ. Предметом данной работы является совершенствование форм и методов обучения педагогических кадров Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр Советского района ГО г. Уфа РБ

В ходе аналитической работы мы пришли к выводу о том, дополнительное образование детей — необходимое звено в воспитании многогранной личности, в ее образовании, в ранней профессиональной ориентации. Дополнительное образование детей многообразно, разно направлено, наиболее вариативно.

Вместе с тем проблема развития инновационных процессов в системе дополнительного образования в педагогической науке отражена недостаточно полно. Однако исследования в большей части носят локальный характер, базируются на обобщении эмпирического материала без должного теоретического осмысления; выводы, полученные в них, носят характер частных рекомендаций, что затрудняет управление инновационными процессами в системе дополнительного образования.

Потенциал и поведение педагога выступают необходимыми предпосылками инновационной деятельности в дополнительном образовании.

Инновационная деятельность педагога дополнительного образования становится обязательным компонентом личной педагогической системы и приобретает избирательный исследовательский характер. Это предполагает переоценку педагогом своего профессионального труда, выход за пределы традиционной исполнительской деятельности, и смену ее на проблемно-поисковую, рефлексивно-аналитическую, отвечающую запросам общества.

Педагог дополнительного образования, являющийся и позиционирующий себя как высококлассный профессионально компетентный специалист, мотивированный на постоянное совершенствование своего профессионального мастерства, будет всегда востребован на рынке дополнительных образовательных услуг.

Проблема повышения квалификации педагога как субъекта педагогического процесса в последнее время вызывает большой интерес у ученых и практиков. В педагогических ВУЗах и ССузах обучение специальности «педагог дополнительного образования» не ведется, только в последние 2-3 года некоторые крупные университеты России начали вводить дополнительную специализацию по этой специальности. Постепенно изживает себя практика проведения на базе институтов повышения квалификации академических курсов, на которых педагог получает всего 20% теоретических знаний. Отсутствие стандартов в дополнительном образовании и единой государственной программы обучения молодых кадров заставляют управленцев искать пути решения этой проблемы.

Организация системы обучения педагогических кадров внутри учреждения – одна из актуальных задач дополнительного образования.

современные требования к работе педагога дополнительного образования изменяются, что требует применения инновационных форм обучения педагогических работников. Данный процесс будет более эффективен, если все применяемые формы, методы и технологии будут объединены в общую модель.

Анализ системы педагогических кадров в МБОУДОД ДЭБЦ позволяет сделать вывод о насущной необходимости внедрения инновационных форм и методов обучения «молодых педагогов».

Проект «Школа молодого педагога» можно считать оптимальной моделью повышения профессиональной компетенции молодых педагогов конкретно для МБОУДОД ДЭБЦ. Но еще не до конца отработаны механизмы мониторинга результатов усвоения педагогами представляемого материала. Следующая проблема – недостаточность инфомационно - методических ресурсов для наполнения содержания модели.

Можно предположить, что разработанные рекомендации по созданию единой модели обучения педагогических кадров в МБОУДДО ДЭБЦ и внесенные практические предложения по совершенствованию форм и методов повышения профессионального мастерства педагогов в МБОУДОД ДЭБЦ принесут следующие ожидаемые результаты:

- повышение мотивации педагогического работника к эффективному труду;

- приобретение необходимого багажа знаний и практических умений;

- повышение уверенности в выбранной профессии

- стремление к профессиональному росту.

- увеличение числа компетентных сотрудников;

- повышение процента педагогов, повышающих свою квалификацию

- повышение эффективности работы учреждения;

- наращивание потенциала учреждения к дальнейшему развитию.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные документы:

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 – 273 ФЗ.

2. Республиканская целевая программа «Развитие системы дополнительного образования в Республике Башкортостан на 2012-2017г.г.».

Учредительные документы и локальные акты Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детский эколого-биологический центр Советского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан:

1. Устав.

2. Программа развития.

3. Должностная инструкция директора.

4. Должностная инструкция заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

5. Годовой перспективный план.

6. Публичный доклад.

Учебная литература:

1. Борытко Н.М. Педагог в пространствах современного воспитания: моногр. – Волгоград: Перемена, 2001.

2. Буйлова, Л.Н. Организация методической службы дополнительного образования детей М.: «Владос», 2001.

3. Буйлова Л. Н., Кленова Н. В., Методическая служба системы дополнительного образования: региональный опыт. Брошюра Российского образовательного форума. М.: 2012.

4. Буйлова Л.Н. Инновационные преобразования в системе дополнительного образования детей. М.: «Педагогический поиск», 2001.

5. Джон Равен Компетентность в современном обществе. М.: Когито-Центр 2002.

6. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование детей: Учебное пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2002.

7. Залялова, А.Г. Региональная модель подготовки педагогических кадров в условиях образовательного кластера. Диссертация. г. Казань, 2010.

8. Каргина З.А. Понятие "дополнительное образование" в представлениях теоретиков и практиков М.: изд. МИОО, 2003.

9. Кузьмин В.И. О методологии педагогической модели Монография М.: изд. РУДН, 2003.

10. Калюжный А.А. Педагогическая имиджелогия: Учебное пособие для студентов вузов. – Алматы: Научно-издат. центр «Гылым», 2004

11. Кобзаненко В.А. Государственное управление. М.: Статус, 2002.

12. Кучугурова Н.Д. Формирование профессиональной компетентности будущего специалиста // Проблемы и перспективы педагогического образования в XXI веке. – М.: 2000.

13. Лейман Н.Н. Внутрифирменное повышение квалификации педагога дополнительного образования детей (Методические рекомендации), М.: «Слово», 2010.

14. Морозова, Т. В. Педсовет: идеи, методики, формы М.: «Педагогический поиск», 2008.

15. Митина Л. М. Психология развития и здоровья педагога: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности (ч. I, II переизд) М.:«НАУКОГРАД» 2009

16. Тетерина Е. Ю. Современные инновационные формы повышения профессиональной компетентности педагога в рамках деятельности образовательных центров. Брошюра для педагогов и методистов. М.: «Владос», 2009

17. Профессиональные объединения педагогов. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных учреждений и учителей / Под науч. ред. М. М. Поташника.- М., 1997.

18. Фомина А. Б., Кочнева С. В. Организация методической работы в учреждениях дополнительного образования детей. Рекомендации. М.: ЦРСДОД Минобразования России, 2009.

19. Халиков М.И. Управление и менеджмент. Теоретико – методологический анализ – М.:Изд. «Флинта»; Изд. «Наука», 2013, с. 95-96

Интернет - сайты:

<http://минобрнауки.рф/>

<http://www.morb.ru/>

<http://www.ufa-edu.ru/>

http://dopedu.ru/

http://www.slovari.yandex.ru

http://festival.1september.ru/

Статьи из журналов:

1. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2009. – №10.

2. Горский, В. А. Методологическое обоснование содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования // Дополнительное образование.- 2003.- №3

3. Калюжный А.А. Особенности построения профессионального имиджа //Вестник Государственного университета управления. Серия Социология и управление персоналом. - № 3 (19). – М., ГУУ, 2006.

4. Коровина О.В. Современные формы демонстрации профессиональной компетенции педагога дополнительного образования детей// Дополнительное образование и воспитание, 2011 г. - № 4.

5. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы //Народное образование. 2010. – № 2.

**6. Яковлева,**  **Н.И.** Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов. // [Журнал "Справочник заместителя директора школы", 2008. - №6](http://www.resobr.ru/products/199/)

Доклады и выступления:

1. Выступление заместителя министра образования Республики Башкортостан В.Ф. Валеевой на Республиканском семинаре-совещании руководителей учреждений дополнительного образования г. Уфа, 2012.

2. Данилова Т.В. Доклад "Совершенствование педагогического мастерства педагогов через самообразовательную деятельность в условиях перехода на Федеральные образовательные стандарты", Новочебоксарский государственный университет, 2013.

3. Коровина О.В. Проблема подготовки педагогических кадров в учреждениях дополнительного образования детей. Доклад на городском методическом объединении методистов г. Уфа, 2012.

4. Милосердова И.В. Система работы методической службы в учреждении дополнительного образования и её роль в развитии профессионально-значимых компетенций работников УДОД, материалы круглого стола, г. Тамбов, 2010.

5. Рязанова О.В. Система повышения уровня профессиональной компетентности педагогов системы дополнительного образования, материалы круглого стола, г. Тамбов, 2010.

**6. Щанкина Т.В.** **Выступление на  Республиканской секции  для руководителей, методистов, педагогов учреждений дополнительного образования в рамках августовских мероприятий, г. Казань, 2007.**

Приложение 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Тема | Дата |
| 1. | Документация педагога УДОД | 30.09.2013 |
| 2. | Требования к составлению плана учебно-воспитательной работы объединения | 31.10.2013 |
| 3. | Новые требования к заполнению журнала учета работы объединения | 28.11.2013 |
| 4. | Методическое обеспечение процессов обучения и воспитания. Требования к организации и проведению занятий | 30.12.2013 |
| 5. | Подготовка педагога к аттестации на квалификационную категорию | 31.01.2014 |
| 6. | Технология разработки методической продукции | 28.02.2014 |
| 7. | Публичное выступление педагога. Технология подготовки доклада. | 26.03.2014 |
| 8. | Самопрезентация педагога. Портфолио. | 28.04.2014 |
| 9. | Методика оценки результативности работы детского объединения. | 24.05.2014 |

**План работы проекта «Школа молодого педагога» в МБОУДОД ДЭБЦ**

Приложение 2

**План проведения педагогических советов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Содержание работы. | Сроки проведения | Ответственный. |
| 1. | «Планирование работы МБОУДОД ДЭБЦ на 2013 – 2014 учебный год» | 29.08. 2013 | Макарова Р.Р. |
| 2. | Требования к дополнительным образовательным программам, использующимся во внеурочной деятельности в рамках ФГОС | 14.01.2014 | Коровина О.В. |
| 3. | Интеграция видов искусств в объединениях художественно-эстетической направленности | 14.03.2014 | Филева И.Г. |
| 4. | «Подведение итогов работы МБОУДОД ДЭБЦ за 2013-2014 уч. год.» | 30*.*05*.*2014 | Макарова Р.Р.  Коровина О.В. |

Приложение 3

**План проведения методических советов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание работы. | Сроки проведения. | Ответственный. |
| 1. | Использование игровых технологий в объединениях социально-педагогической направленности | 15.11.2013 | Ахметшина Э.Р. |
| 2. | Особенности организации воспитательной работы в объединениях декоративно-прикладного творчества | 10.12.2013 | Хакимова А.А. |
| 3. | Имидж современного педагога. | 14.02.2014 | Гумерова А.А. |
| 4. | «Подведение итогов работы Методического совета за 2012-2013 учебный год» | 15.04.2014 | Макарова Р.Р.  Коровина О.В. |

Приложение 4

**План проведения заседаний методического объединения педагогов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п\п. | Содержание работы. | Сроки проведения | Ответственные |
| 1. | Обеспечение безопасности детей во внеучебной деятельности | 29.10.2013 | Волкова Н.И. |
| 2. | Использование здоровье сберегающих технологий в условиях экологического центра | 27.12. 2013 | Сайфутдинова Э.Р. |
| 3. | Личностно-ориентированный подход в экологическом образовании и воспитании | 29.03.2014 | Ежкова Л.А. |
| 4. | «Подведение итогов работы методического объединения» | 14.05.2014 | Коровина О.В. |

1. Данилова Т.В. Доклад "Совершенствование педагогического мастерства педагогов через самообразовательную деятельность в условиях перехода на Федеральные образовательные стандарты"., Новочебоксарский государственный университет, 2013 г., с. 1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 – 273 ФЗ, с.47 [↑](#footnote-ref-2)
3. По данным сайта http://минобрнауки.рф/ [↑](#footnote-ref-3)
4. Каргина З.А. Понятие "дополнительное образование" в представлениях теоретиков и практиков М:, изд. МИОО, 2003 г.- с.89-94. [↑](#footnote-ref-4)
5. **Щанкина Т.В. Выступление на  Республиканской секции  для руководителей, методистов, педагогов учреждений дополнительного образования в рамках августовских мероприятий, г. Казань, 2007 г. – с. 10** [↑](#footnote-ref-5)
6. Горский, В. А. Методологическое обоснование содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования // Дополнительное образование.- 2003.- №3 с. 23 [↑](#footnote-ref-6)
7. Каргина З.А. Понятие "дополнительное образование" в представлениях теоретиков и практиков М., изд. МИОО, 2003 г.- с.89-94. [↑](#footnote-ref-7)
8. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование детей [Текст]: Учебное пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2002. – с79-92 [↑](#footnote-ref-8)
9. Горский, В. А. Методологическое обоснование содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования // Дополнительное образование.- 2003.- №3 с 23 [↑](#footnote-ref-9)
10. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование детей [Текст]: Учебное пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2002. – с105-138 [↑](#footnote-ref-10)
11. По данным информационного портала «Дополнительное образование детей» http://dopedu.ru/ [↑](#footnote-ref-11)
12. По данным сайта http://www.morb.ru/ [↑](#footnote-ref-12)
13. По данным сайта http://www.morb.ru/ [↑](#footnote-ref-13)
14. По данным сайта http://www.morb.ru/ [↑](#footnote-ref-14)
15. По данным сайта http://www.ufa-edu.ru/ [↑](#footnote-ref-15)
16. Из выступления заместителя министра образования Республики Башкортостан В.Ф. Валеевой на Республиканском семинаре-совещании руководителей учреждений дополнительного образования. Г. Уфа, 2012 г. С 5-10 [↑](#footnote-ref-16)
17. Буйлова Л.Н. Инновационные преобразования в системе дополнительного образования детей М.: «Педагогический поиск», 2001. С.21 [↑](#footnote-ref-17)
18. Борытко Н.М. Педагог в пространствах современного воспитания: моногр. – Волгоград: Перемена, 2001, с.265-281 [↑](#footnote-ref-18)
19. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. – 2009. – №10. – С. 51-69; [↑](#footnote-ref-19)
20. По данным сайта http://festival.1september.ru/ [↑](#footnote-ref-20)
21. Джон Равен Компетентность в современном обществе Когито-Центр; М.: 2002 с. 77-89 [↑](#footnote-ref-21)
22. *Рязанова О.В.* Система повышения уровня профессиональной компетентности педагогов системы дополнительного образования, материалы круглого стола, г. Тамбов, 2010г. С 56 [↑](#footnote-ref-22)
23. Кучугурова Н.Д. Формирование профессиональной компетентности будущего специалиста // Проблемы и перспективы педагогического образования в XXI веке. – М.: 2000. – С. 360-382.; [↑](#footnote-ref-23)
24. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы //Народное образование. – 2010. – № 2. – С. 58-59; [↑](#footnote-ref-24)
25. Калюжный А.А. Особенности построения профессионального имиджа //Вестник Государственного университета управления. Серия Социология и управление персоналом. - № 3 (19). – М., ГУУ, 2006. - С. 59-63. [↑](#footnote-ref-25)
26. Митина Л. М. Психология развития и здоровья педагога: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности (ч. I, II переизд) М.: «НАУКОГРАД» 2009, с 51 [↑](#footnote-ref-26)
27. Калюжный А.А. Педагогическая имиджелогия: Учебное пособие для студентов вузов. – Алматы: Научно-издат. центр «Гылым», 2004. –с. 158-171 [↑](#footnote-ref-27)
28. Коровина О.В. Современные формы демонстрации профессиональной компетенции педагога дополнительного образования детей// Дополнительное образование и воспитание, 2011 г. № 4 с.54-67 [↑](#footnote-ref-28)
29. Коровина О.В. Проблема подготовки педагогических кадров в учреждениях дополнительного образования детей. Доклад на городском методическом объединении методистов г. Уфы, 2012 г. [↑](#footnote-ref-29)
30. По данным сайта http://минобрнауки.рф/ [↑](#footnote-ref-30)
31. Залялова, А.Г. Региональная модель подготовки педагогических кадров в условиях образовательного кластера. Диссертация. г. Казань, 2010 г., с.37-41 [↑](#footnote-ref-31)
32. **Яковлева,  Н.И.** Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов. // [Журнал "Справочник заместителя директора школы", №6 2008](http://www.resobr.ru/products/199/) с.25  
      
     [↑](#footnote-ref-32)
33. Лейман Н.Н. Внутрифирменное повышение квалификации педагога дополнительного образования детей (Методические рекомендации), М.: «Слово», 2010 г.с. 2-9 [↑](#footnote-ref-33)
34. Коровина О.В. Проблема подготовки педагогических кадров в учреждениях дополнительного образования детей. Доклад на городском методическом объединении методистов г. Уфы, 2012 г [↑](#footnote-ref-34)
35. Лейман Н.Н. Внутрифирменное повышение квалификации педагога дополнительного образования детей (Методические рекомендации), М.: «Слово», 2010 г. [↑](#footnote-ref-35)
36. Буйлова Л. Н., Кленова Н. В., Методическая служба системы дополнительного образования: региональный опыт. Брошюра Российского образовательного форума. М.: 2012, с. 26 -37 [↑](#footnote-ref-36)
37. Фомина А. Б., Кочнева С. В. Организация методической работы в учреждениях дополнительного образования детей. Рекомендации. М. ЦРСДОД Минобразования России, 2009. – с. 8-19 [↑](#footnote-ref-37)
38. Морозова, Т. В. Педсовет: идеи, методики, формы М.: «Педагогический поиск», 2008 с. 31 [↑](#footnote-ref-38)
39. Буйлова, Л.Н. Организация методической службы дополнительного образования детей М.: «Владос», 2001 с. 21-30 [↑](#footnote-ref-39)
40. Милосердова И.В. Система работы методической службы в учреждении дополнительного образования и её роль в развитии профессионально-значимых компетенций работников УДОД, материалы круглого стола, г. Тамбов, 2010г.; [↑](#footnote-ref-40)
41. Профессиональные объединения педагогов. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных учреждений и учителей / Под науч. ред. М. М. Поташника.- М.: 1997.- с.126-154 [↑](#footnote-ref-41)
42. Тетерина Е. Ю. Современные инновационные формы повышения профессиональной компетентности педагога в рамках деятельности образовательных центров. Брошюра для педагогов и методистов. М.: «Владос», 2009 г. [↑](#footnote-ref-42)
43. Кобзаненко В.А. Государственное управление. М.: Статус, 2002. С 121 [↑](#footnote-ref-43)
44. Цит. по: Энциклопедия социологии. Источник: www.slovari.yandex.ru [↑](#footnote-ref-44)
45. Халиков М.И. Управление и менеджмент. Теоретико – методологический анализ – М.:Изд. «Флинта»; Изд. «Наука», 2013, с. 95-96 [↑](#footnote-ref-45)
46. Кузьмин В.И. О методологии педагогической модели Монография М.: изд. РУДН, 2003, с. 3 [↑](#footnote-ref-46)