**Методические рекомендации**

**«Система повышения квалификации педагогических работников организаций дополнительного образования. Оценка результатов педагогической деятельности»**

Составитель: Князева Евгения Александровна

Методист ГАУДО ОЦДОД

Кемеровская область-Кузбасс

2021

«Чтобы выжить, надо быстро изменяться»

(Правило Черной Королевы)

Л. Керролл

**Повышение квалификации педагогических работников**

Под повышением квалификации педагогических работников подразумевается целенаправленное непрерывное совершенствование их профессиональных компетенций и педагогического мастерства. Профессиональная компетентность педагогического работника является важнейшим фактором, влияющим на эффективность работы образовательной организации, что в итоге определяет качество образования обучающихся. При этом понятие «повышение квалификации» рассматривается и как процесс, и как результат образования.

Целью повышения квалификации являются:

* обновление и углубление знаний в области теории и практики преподавания, управленческой и общекультурной деятельности на основе современных достижений науки и культуры, прогрессивных педагогических технологий и передового педагогического опыта;
* освоение инновационных форм, методов, средств и технологий обучения, прогрессивного отечественного и зарубежного педагогического опыта;
* моделирование инновационных образовательных процессов.

Повышение квалификации педагогических работников является непрерывным процессом и осуществляется в течение всего периода работы в образовательной организации. Плановое повышение квалификации педагогических работников осуществляется, как правило, один раз в пять лет. Конкретные сроки повышения квалификации устанавливаются Графиком повышения квалификации работников образовательной организации.

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется в форме самообразования (самосовершенствования) и в форме внешне организованного профессионального обучения, включающего в себя следующие виды:

* стажировка, курсовая переподготовка;
* краткосрочные курсы повышения квалификации объемом до 72 ч;
* курсы повышения квалификации объемом свыше 72 ч;
* дистанционные курсы повышения квалификации;
* накопительная система повышения квалификации;
* участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе проблемных семинаров, научно-практических конференций, мастер-классов и др.;
* организация индивидуальной работы по самообразованию.

Основной целью **стажировки** является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации специалистов. Продолжительность стажировки устанавливается организацией, направляющей специалиста на обучение, исходя из ее целей.

Целью **профессиональной переподготовки** педагогических работников является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, необходимым для выполнения нового вида профессиональной педагогической деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки педагогические работники получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

**Курсовое повышение квалификации** осуществляется по утвержденным образовательным программам (вариативным модулям программ).

Для реализации возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения педагогический работник может использовать ресурсы накопительной системы повышения квалификации.

Образовательная программа повышения квалификации по накопительной системе рассматривается как совокупность учебных программ, выбранных слушателем в логике обозначенного направления (проблемы) повышения квалификации. Конструирование образовательной программы (не менее 128 ч) повышения квалификации по накопительной системе выполняется педагогическим работником самостоятельно и предполагает обязательное включение в ее состав вариативного блока (не менее 64 ч) и двух инвариантных блоков (по 32 ч каждый). Эти блоки состоят из учебных программ, посвященных фундаментальным проблемам развития современного образования, психолого-педагогической теории, информационным технологиям в образовании («Общепрофессиональные дисциплины»), и учебных программ, посвященных фундаментальным проблемам предмета профессиональной деятельности («Специальные дисциплины»).

Формы аттестации педагогических работников по текущему контролю и итогам реализации образовательной программы повышения квалификации могут быть разными: экзамен, зачет, тестирование, собеседование, защита проекта, защита творческой работы, методической разработки урока, внеклассного мероприятия и пр.

Педагогическим работникам, успешно прошедшим курс обучения, предоставляются следующие документы государственного образца.

* Удостоверение о повышении квалификации (для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 ч).
* Свидетельство о повышении квалификации (для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 ч).
* Справка установленного образца о краткосрочном обучении или сертификат участия в работе тематических и проблемных семинаров в объеме до 72 ч.

Наименее формализованной формой, предоставляющей наибольшую творческую свободу педагогическому работнику, является самостоятельная работа. Содержательно она включает в себя изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями или личным планом профессионального развития. Перечень вопросов, выбранных для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в годовой план работы педагогического работника. Педагог, при желании, может воспользоваться списком рекомендуемых для освоения тем и вопросов, разработанных и утвержденных Методическим советом школы.

По завершении учебного года составляется краткий отчет о выполнении принятых на себя обязательств в рамках самообразования, который утверждается методическим объединением и становится одним из документов портфолио педагога. Количество и объем вопросов, выбираемых для освоения, определяются педагогом самостоятельно.

Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик и технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения научных и экспериментальных исследований по утвержденным программам, подготовки докладов, конкурсных материалов, написания статей и диссертаций и др.

Повышению педагогической культуры педагогов способствует также специально организованная в образовательной организации система методической работы. Руководит этой работой, как правило, заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Формы организации методической работы разнообразны.

Наиболее распространенной формой методической работы являются **предметные методические объединения**.

Содержание работы методических объединений многообразно. Они рассматривают вопросы повышения уровня учебно-воспитательной работы и качества знаний, организации обмена опытом, внедрения передового педагогического опыта и достижений науки и т.д.

Работа методических объединений осуществляется по плану, в котором формулируются цели и задачи на учебный год, определяются основные организационно-педагогические мероприятия (экспертиза дидактического материала, оформление кабинета, тематики научно-методических докладов, открытых уроков), определяются сроки.

**Проблемные семинары** и **практикумы** имеют целью знакомить педагогов с инновационными педагогическими процессами и теориями.

В последние годы на практических занятиях стали широко использовать такие формы, как деловые, ролевые, организационно-деятельностные игры, моделирование и анализ педагогических ситуаций, различного рода тренинги. Такие формы работы имеют много положительного, однако организаторы подобных практикумов сталкиваются с рядом трудностей: подбором руководителей для проведения игровых форм, недостаточным методическим обеспечением.

Одной из эффективных форм методической работы является проведение **единых методических дней.** Они как бы подводят итоги методической работы за определенный период работы. Темы единых методических дней заранее доводятся до сведения педагогов.

Содержанием работы единого методического дня может быть проведение открытых уроков и внеурочных воспитательных мероприятий, их анализ и обсуждение, обзор новой методической литературы, подведение итогов методической работы в форме заседания, круглого стола, пресс-конференции с выступлениями отдельных педагогов об итогах работы над методическими темами, выступление руководителей образовательной организации с анализом работы.

Школа передового опыта выполняет функцию индивидуального и коллективного наставничества, т.е. оказания помощи со стороны более опытных педагогов менее опытным коллегам.

В структуре школы передового опыта как ее самостоятельное звено или разновидность может быть организована школа молодого педагога, в рамках которой начинающие педагоги объединяются под руководством опытного педагога или руководителя.

В связи с предоставлением образовательным организациям больших прав в творческой работе все большее признание получает деятельность проблемных (инновационных) групп. Проблемные группы изучают, распространяют передовой опыт, проводят научно-исследовательскую работу, зачастую под руководством ученых из учебных заведений, НИИ.

Методическая работа в системе повышения квалификации педагогов

|  |  |
| --- | --- |
| **Источник повышения****квалификации** | **Виды и формы работы** |
| Систематическоеобразование | ♣прохождении курсов повышения квалификации, стажировки; образование♣ индивидуальные образовательные траектории;♣ дистанционное обучение;♣ теоретические, проблемные, психолого-педагогические семинары на базе образовательной организации;♣ работа над единой методической темой |
| Эксперимент | ♣индивидуальные программы Педагогического эксперимента по вопросам апробации УМК, педагогических технологий и т. п.;♣участие в работе экспериментальных площадок |
| Практика | ♣ работа в составе творческой группы (создание коллективных проектов);♣ исследовательская деятельность, руководство исследовательской деятельностью обучающихся;♣ публикация научных статей, тезисов;♣ систематизация опыта под руководством научного консультанта |
| Самообразование | ♣работа над индивидуальной методической темой;♣обзор новинок научной, методической литературы;♣творческие отчеты по проектам;♣создание портфолио достижений |
| Педагогическое общение | ♣ посещение и проведение мастер-классов;♣ участие в педсоветах, конференциях, круглых столах;♣ участие в профессиональных конкурсах |

Одной из коллективных форм методической работы является деятельность педагогического коллектива по избранной научно-методической теме, когда весь коллектив работает над какой-то проблемой. Коллективная тема может планироваться на год или на несколько лет (не более пяти); в последнем случае цели и задачи определяются на каждый год. В рамках коллективной темы определяются промежуточные этапы и формы отчетов. Каждый промежуточный этап завершается подведением итогов.

Научно-практические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты отдельных педагогов или методических объединений являются итоговыми формами методической работы. Они проводятся по итогам работы за определенный промежуток времени или по завершении какого- либо этапа работы. Педагоги выступают с сообщениями о результатах своей работы. В некоторых образовательных организациях такие мероприятия приобретают праздничный, торжественный характер. Для усиления научно-исследовательской работы в некоторых образовательных организациях введена должность заместителя директора по научной работе.

**Система повышения квалификации педагогических работников. Оценка результатов педагогической деятельности.**

Методические рекомендации предполагают организацию системного подхода по повышению квалификации педагогических работников на основе всестороннего изучения профессионального уровня педагогических работников района. Учитывая профессиональные запросы и потребности педагогов, методической службой выстроена система работы в этом направлении.

Система работы повышения квалификации решает следующие актуальные задачи:

* предполагает непрерывность повышения квалификации педагогических работников;
* развивает профессионально-педагогическую компетентность педагогов;
* повышает мотивацию педагогов в развитии профессионального мастерства.

Система работы по повышению квалификации педагогических работников представлена по следующим направлениям: нормативно-правовое, организационно-методическое, научно-методическое и информационное.

* Нормативно-правовая база
1. Статьи 21, 196 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273.
3. ФЗ «Об образовании в Российской федерации».
4. Материалы заседания Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования от 23.12.2015.
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 №499 – Действ. ред. от 15.11.2013 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
6. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Центрального Комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.03.2015 № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

Использование материалов данного продукта (методические рекомендации) позволяет выстроить систему работы в заданном направлении: обеспечить методическим сопровождением педагогических работников района, в результате которого – успешная аттестация на заявленную квалификационную категорию, успешное освоение программ КПК, успешное участие в педагогических конкурсах.

Основными условиями для успешного внедрения в практику материалов продукта являются: создание нормативно-правовой, организационной и финансово-хозяйственной базы, владение оперативной информацией по количественному и качественному составу педагогических работников, непрерывный мониторинг потребностей в повышении квалификации работников образования. Ограничений по внедрению в практику данного проекта нет. В реализацию данного направления включены все участники образовательного процесса. Если работа по созданию и соблюдению основных условий ведётся системно и эффективно, то риски сведены к минимуму.

Система Российского образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – педагоге. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений. И для успешного введения в практику различных инноваций, для реализации в новых условиях поставленных перед ним задач, педагог должен обладать необходимым уровнем профессиональной компетентности.

Одной из приоритетных задач государственной политики в области образования, заявленной в Концепции долгосрочного социально-экономического развития до 2020 года, является создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Анализ стратегических и нормативных документов федерального и регионального уровней говорит о необходимости непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников. В современных условиях реформирования российской образовательной системы углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов. Разрешить данное противоречие возможно, если в условиях системы повышения квалификации создать оптимальные условия для развития профессиональной компетентности и повышения квалификации педагогических работников.

На основе всестороннего изучения профессионального уровня педагогических кадров, учитывая профессиональные запросы и потребности педагогов, в развитии профессионального мастерства можно выделить следующие направления работы по повышению квалификации педагогов: нормативно-правовое, организационно-методическое, научно-методическое и информационное.

Первое направление (нормативно-правовое)

* Нормативно-правовое направление представляет собой совокупность нормативно-правовых документов федерального, регионального уровней и принятых в образовательной организации. Организационно-методическое направление включает методическую подготовку, создание условий для применения знаний на практике, обобщения и распространения собственного педагогического опыта. Содержание этого направления работы образовательной организации включает: организационно-управленческое, учебно-воспитательное, методическое, а также учитывает специфику работы городских и сельских образовательных организаций.

Второе направление

(организационно-методическое, научно-методическое)

Деятельность в этом направлении строится на основе анализа организаций образовательного процесса в 2019-2020 учебном году в организациях дополнительного образования.

В качестве самостоятельных компонентов выделены формы, методы и средства управления на трех уровнях.

Первый уровень – администрация образовательной организации (директор, заместители директора). На первом уровне управление повышением квалификации осуществляется через коллективные, групповые и индивидуальные формы работы, к которым можно отнести тематические педагогические советы, семинары, методические декады, педагогические чтения, консультации, собеседования и т.д. Администрация использует в работе с педагогическими кадрами такие методы, как мотивация, моделирование, стимулирование профессионального роста и др., а также средства – учебные программы, учебно-методические комплексы, дидактические материалы и др.

Второй уровень представляют районный методический совет и районные методические объединения. На данном уровне используются следующие формы работы: мастер-классы, семинары-практикумы, конференции, конкурсы, методические совещания, «круглые столы», творческие отчеты и др. В качестве методов работы применяются дискуссии, диалоги, взаимоконтроль, тренинги и др., а в качестве средств – технические средства обучения, наглядность и др.

Именно этот уровень на сегодняшний день является наиболее эффективным и востребованным. Работа в этом направлении выстроена по пути поиска актуальных вопросов.

Третий уровень – это уровень педагога, на котором управление осуществляется самим педагогом, осуществляющим самоанализ профессиональной деятельности.

На данном уровне педагог занимается самообразованием – разрабатывает и реализует индивидуальный путь профессиональной деятельности. Таким образом, самообразование для педагога – это целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью педагога.

Представленное уровневое разделение позволяет учитывать индивидуальные профессиональные запросы и потребности педагогов организаций дополнительного образования, выстраивать их индивидуальный маршрут профессионального роста.

Повышение квалификации педагогов происходит и вне образовательной организации – научно-методическое направление.

Ощутимую помощь в повышении уровня и результативности педагогических кадров оказывают и тематические предметные вебинары, проводимые различными организациями.

Третье направление (информационное)

* Информационное направление содержит информацию о повышении квалификации педагогами образовательной организации. В образовательной организации педагоги оформляют методические папки, содержащие планы по самообразованию, отчеты по темам самообразования, статьи выступлений, докладов, конспекты уроков (занятий). Портфолио педагогов как способ фиксирования, накопления опыта педагогической деятельности, предназначено для объективной оценки их профессионального уровня. Публикации педагогов в сборниках, научно-методических журналах, на сайтах в сети Интернет отражают информацию о повышении квалификации педагогами.

Содержание системы повышения квалификации нацелено на результат – развитие профессиональной   компетентности педагогов. Компонентом системы повышения квалификации будет являться контроль профессионального развития педагога. Контроль результативности деятельности, оценка эффективности проведенной работы является одним из средств управления процессом повышения квалификации. В ходе контроля, в первую очередь, выявляются положительные результаты и проблемные стороны по реализации системы повышения квалификации и работе педагога.

Полная реальная информация о процессе профессионального роста каждого педагога служит основанием для принятия управленческих решений в области повышения квалификации педагогов.

Муниципальной методической службой в современном мире разработан алгоритм действий и рекомендации по управлению процессом повышения квалификации педагогов образовательной организации. Под алгоритмом действий мы понимаем последовательность взаимосвязанных действий всех субъектов процесса повышения квалификации педагогических работников. Последовательность действий можно разделить на три этапа:

* подготовительный;
* основной;
* заключительный.

Субъектами процесса повышения квалификации являются: методисты методической службы, руководитель образовательной организации, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, члены педагогического совета, члены методического совета, педагог. Опыт выстраивания системы повышения квалификации педагогических работников и их результативность управления процессом повышения квалификации педагогических работников представляется через следующие показатели:

- Удовлетворенность педагогов методической работой образовательной организации, на курсах повышения квалификации, а также результатами самообразования.

- Качество оказания методической помощи (собеседования, консультирование и т.д.). Наличие доступной и своевременной возможности обобщить и представить свой опыт работы на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном и федеральном уровне.

- Степень общественно-профессионального признания (возможность участия в конкурсах профессионального мастерства).

- Положительный имидж образовательной организации и др.

Поэтому, можно сформулировать основные рекомендации по управлению процессом повышения квалификации:

1. Процесс повышения квалификации должен иметь системный характер.
2. Учитывать в процессе повышения квалификации образовательные потребности, уровень квалификации и индивидуальные затруднения педагогов, т.е. должны быть разработаны индивидуальные маршруты повышения квалификации.
3. Создавать необходимые условия для повышения квалификации педагогов.
4. Основные условия могут быть нормативно-правовыми, организационными, педагогическими, психологическими, финансово-хозяйственными.

 К нормативно-правовым условиям можно отнести: руководство педагогическим коллективом с соблюдением основных нормативных документов федерального и регионального уровней, а также локального уровня; качественное исполнение должностных обязанностей всеми субъектами образовательных организаций.

Организационные условия: четкое распределение управленческих функций на всех уровнях; информирование образовательных организаций и педагогических работников о деятельности методической службы, администрации, методического совета и методических объединений в вопросе повышения квалификации педагога.

Педагогические условия: соблюдение основных принципов управления педагогическим коллективом – сочетание единоначалия и коллегиальности, научной объективности, принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности и др.; диагностический подход к решению педагогических проблем.

Психологические условия: благоприятный психологический климат образовательной организации; удовлетворенность от процесса и результатов педагогического труда; стимулирование инициативности, активности педагогов моральными и материальными поощрениями, оценка результативности работы педагогов.

Финансово-хозяйственные условия: соответствующая материально-техническая база        образовательной         организации.

1. Развивать новые формы повышения квалификации, в первую очередь – заочные (очно-заочные) с использованием дистанционных образовательных технологий.
2. Учитывать внешние условия, к которым можно отнести: изменения законодательства в сфере образования детей с ОВЗ, потребности родителей и обучающихся на образовательные услуги.
3. Принимать во внимание особенности городских и сельских образовательных организаций с целью эффективного сотрудничества (сетевого взаимодействия) с другими образовательными организациями и учреждениями дополнительного профессионального образования.

Таким образом, создание и соблюдение основных условий будет способствовать достижению целей по выстраиванию системы повышения квалификации педагогических работников.

«Педагог должен в просвещении быть с веком

наравне».

А. С. Пушкин