

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Подстепки
муниципального района Ставропольский Самарской области
структурное подразделение «Спектр»**

«Разработка программы обучения педагогических работников системы дополнительного образования»

(к проекту в рамках Программы развития

«Адаптация педагогов дополнительного образования к современным
требованиям в системе дополнительного образования детей»)

Автор-составитель:

Моисеева Л.Н.,

ст.методист СП «Спектр»

ГБОУ СОШ с. Подстепки

С. Подстепки, 2020

«Разработка программы обучения педагогических работников системы дополнительного образования»

1. Обучение и развитие педагогических кадров в образовательном учреждении

Методическая работа - это особый вид деятельности, как самих педагогов, так и руководителей ОУ и методистов; одними из **ведущих задач** методической работы является деятельность по:

- обучению и развитию кадров, повышение их квалификации до уровня, необходимого образовательному учреждению;
- выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного педагогического, инновационного и др. опыта;
- созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса.

Для оценки результативности методической работы принято использовать следующие показатели:

- уровень адаптации новых педагогических работников в образовательном учреждении;
- профессиональная компетентность молодых педагогов и уровень освоения ими педагогической профессии;
- рост профессионализма педагогов и готовность решать задачи, поставленные перед ними учреждением;
- овладение педагогами новыми теоретическими знаниями и педагогическими технологиями, на которые переводится образовательный процесс в учреждении;
- качество методического обеспечения образовательного процесса;
- освоение педагогами учреждения наиболее ценного опыта своих коллег в решении задач, стоящих перед ОУ;
- способность педагогов к профессиональному саморазвитию на протяжении всего времени работы в ОУ.

Из обозначенного видно значение методической работы в обучении и развитии педагогических кадров образовательного учреждения.

1.1. Кого и когда необходимо учить непосредственно в образовательном учреждении.

Образовательное учреждение является таким типом организации, в котором хороший подбор специалистов может быть вполне достаточным для его успешного функционирования. В связи с этим функция подбора имеет чрезвычайно большое значение. Однако руководителю не всегда удается найти именно тех специалистов, в которых нуждается ОУ (даже вновь прибывшим опытным педагогам необходимо адаптироваться, включаться в жизнь учреждения). И если уровень квалификации работников не соответствует тем требованиям, которые предъявляет ему ОУ, возникает необходимость в их обучении. **Потенциальными категориями, нуждающимися в обучении**, являются:

- вновь прибывшие работники;
- работники, входящие, перемещенные на новые должности (в том числе и молодые педагоги);
- участники инновационных процессов;
- работники, имеющие замечания по итогам текущей оценки или итогам аттестации.

То есть **обучение персонала необходимо осуществлять в следующих случаях:**

- обучение при адаптации;
- обучение при осуществлении изменений, введении инноваций;
- обучение по итогам контроля, по итогам или перед аттестацией.

Обучение может осуществляться как *непосредственно в ОУ, так и вне его*, для этого необходимо проанализировать возможности как ОУ, так и системы повышения квалификации. Обучение в ОУ, непосредственно на рабочем месте, имеет ряд преимуществ, оно:

- максимально ориентировано на задачи ОУ, затруднения и интересы педагогов;
- способствует развитию профессиональных контактов в коллективе, развитию коллектива в целом;
- освобождает человека от ложных ценностей, делает профессионала более гибким и мобильным.

1.2. Определение потребности образовательного учреждения в обучении кадров.

Процесс профессионального обучения начинается с определения и уточнения потребностей учреждения в обучении работника, с определения требуемой квалификации.

Под организационными потребностями в обучении кадров понимается необходимость в ликвидации того несоответствия, которое имеется между реальным уровнем профессиональной подготовки специалистов и необходимым для успешного решения задач, стоящих перед ОУ.

Причем стоит заметить, что требуемый уровень квалификации в разных ОУ различен. Тем не менее, педагоги должны быть способны поддерживать стабильное функционирование ОУ, успешно выполнять свои текущие обязанности и обеспечить дальнейшее развитие ОУ (получение новых результатов и улучшение имеющихся). Так же *требования к педагогам должны совпадать с зоной ближайшего развития большинства педагогов*. Зачастую администрация ОУ выдвигает требования к квалификации педагогов, которые содержат эталонные представления о работе сотрудников и, как правило, бывают завышенными (например, в коллективе, где большинство педагогов завершают свою профессиональную деятельность, можно реально ожидать лишь поддержания уровня работы, достигнутого в прошлые годы). ***Нередко требования к квалификации не формулируются вообще, и тогда вся система методической работы становится необоснованной и нецеленаправленной.***

Способы выявления соответствия работника его месту:

- анкетирование (особенно при приеме педагога на работу);
- изучение документации (материалы предыдущей аттестации, документы об образовании и повышении квалификации, творческие работы педагога, публикации и др.);
- собеседование;
- наблюдение учебных занятий;
- внутриучрежденческий контроль;
- аттестация и др.

Для определения как требуемой, так и реальной квалификации, а также ее недостатка желательно использовать своеобразные эталонные единицы измерения квалификации:

№	Категории работников, нуждающихся в обучении	Уровень квалификации работников	Характеристики для определения уровня квалификации работников
1	Вновь прибывшие работники	Уровень (или тип) адаптации	-Полная адаптация, принятие норм и ценностей организации; -частичная адаптация (с сохранением собственной индивидуальности).
2	Работники, перемещенные на новые должности, то есть новички в профессии, молодые специалисты	Уровень профессионализма	-Доупрофессионализм (адаптация в профессии, самоактуализация); -профессионализм (свободное владение профессией в форме мастерства).
3	Участники инновационных	Уровень владения	-Освоение новых знаний; -пробное применение знаний на

	процессов	нововведением (новой технологией)	практике; -закрепление как постоянного нового стиля работы; -переход в привычный стиль деятельности.
4	Работники, имеющие замечания по итогам текущей оценки и итоговой аттестации	Уровень профессионализма	-Допрофессионализм; -профессионализм; -суперпрофессионализм; непрофессионализм; -послепрофессионализм.
		Уровень конкретных профессиональных знаний и умений	-Знания отсутствуют; -репродуктивное применение знаний без учета особенностей ситуации; -творческое и результативное применение знаний с учетом конкретных условий.

1.3. Этапы становления профессионализма

Пройти путь от новичка до мастера непросто. Чтобы правильно выстроить систему методической работы с педагогами, необходимо ответить на множество вопросов:

- Как происходит становление мастера?
- Через какие этапы профессионального развития предстоит пройти педагогу, только что вступившему в профессию?
- Какие возрастные кризисы и ловушки могут подстеречь его на этом пути?
- Как связано профессиональное развитие с возрастом?
- И др.

Попробуем ответить на данные вопросы и тем самым, более продумано подойти к планированию задач профессионального роста педагогов.

1) На первых занятиях мы говорили об уровнях профессионализма, напомним о них:

1) *Допрофессионализм*:

I этап – первичное ознакомление с профессией;

II этап – адаптация в профессии; освоение способов решения основных профессиональных задач;

III этап – самоактуализация, осознание себя как индивидуальности, развитие способностей к самодиагностике, определение своих возможностей и своего предназначения в профессии.

2) *Профессионализм*:

-выработка индивидуального профессионального подчерка, стиля профессиональной деятельности;

-осознание своих слабых и сильных сторон как профессионала;

-свободное владение профессией, мастерство, помогающее оптимизировать собственную педагогическую деятельность.

3) *Суперпрофессионализм* - может проявляться как творец в педагогической деятельности, универсал и, наконец, профессионал, способный к дальнейшему собственному самопроектированию.

4) *Послепрофессионализм* - это этап завершения профессиональной деятельности, когда педагог уже может выполнять функции консультанта, эксперта, наставника, обучающего других коллег.

5) *Непрофессионализм* - данные работники независимо от стажа, выполняют работу по собственным или чужим профессионально искаженным нормам.

Вершин своего профессионализма педагоги, как и представители других профессий, чья деятельность связана с общением, достигают лишь в зрелом возрасте, так как необходимым условием этого является накопление достаточного профессионального опыта.

2) Помимо этого, необходимо учитывать, что в каждой профессии существует множество различных позиций, в которых выступает специалист:

- 1) в начале профессиональной деятельности у педагога, как правило, сильнее выражена роль предметника, так как в период становления идет освоение содержания обучения (*педагог-предметник*);
- 2) далее, в период зрелости педагог все больше внимания уделяет процессу обучения, методам его совершенствования (*педагог-методист*);
- 3) вместе с мастерством появляется потребность в осмыслении и анализе своей деятельности, более глубокой педагогической оценке результатов обучения обучающихся (*педагог-самодиагност*);
- 4) у педагога формируется способность и готовность к разработке более совершенной организации процесса обучения, новых методик, технологий (*педагог-дидакт*).

Путь профессионального развития – это постепенное, сложное и далеко не всегда линейное восхождение от педагога-дилетанта, самоучки, до истинного творца, субъекта профессиональной деятельности. Эту «нелинейность» необходимо также учитывать.

3) Могут наблюдаться как скачки, так и остановки в профессиональном развитии педагога. Это происходит под воздействием профессиональных противоречий и кризисов, которые происходят в процессе развития человека на каждом возрастном этапе (по мнению американского ученого Э. Эриксона, в результате успешного разрешения этих противоречий у взрослого человека в его психическом развитии возникают новые продуктивные тенденции, образуются новые качества личности). В зрелом возрасте обостряется проблема несоответствия между Я-реальным и Я-идеальным, и в связи с этим возможны возрастные кризисы. Их вехи:

-28-34 года;

-40-45 лет;

-50-55 лет;

-после 75 лет.

Они характеризуются потерей чувства нового, расхождением между уровнем профессиональных притязаний и реальным социальным статусом работника, снижением профессионализма и пр. Особо остро протекает кризис середины жизни - 40-42 года. Эти годы могут быть годами разочарований, депрессий. Важно заметить первые симптомы наступающего кризиса и своевременно его разрешить. Обучение может снять остроту в протекании возрастного кризиса, способствовать профессиональному самосохранению. Наряду с отрицательными в середине жизни возможны и «кризисы взлета», развитие профессионального самосознания, индивидуализации в профессии. Все эти периоды необходимо учитывать при планировании индивидуальных целей профессионального развития.

Итак, чтобы правильно определить перспективу дальнейшего роста педагога, направления повышения его квалификации и построить индивидуальную траекторию развития, необходимо

1)изучить:

- путь его становления как профессионала;
- уровень достигнутого мастерства;

2) выявить возможные «белые пятна», «пробелы»;

3) учесть возрастные кризисы и «кризисы взлета»;

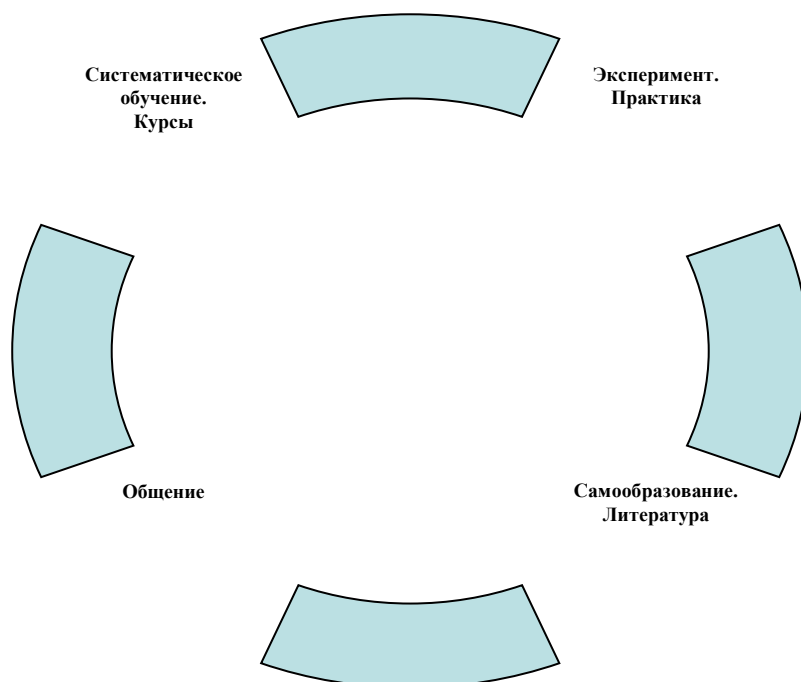
4) учесть зависимость от следующих факторов:

- мотивации педагога (взрослого к обучению побуждают хорошо осознанные им профессиональные мотивы);
- содержание работы;
- интерес к делу;
- личные способности.

Нельзя считать, что только с помощью обучения из педагога-дилетанта можно сделать суперпрофессионала. Однако целенаправленное, правильно организованное обучение играет в становлении профессионала немалую роль.

1.4. Как обучать взрослых

Источником обучения профессионала, помимо специально организованных занятий, является общение в коллегам, собственный опыт, экспериментирование в практике и самообразование. Все эти источники повышения квалификации, образуют, по мнению немецкого ученого Колба, замкнутый цикл:



У каждого педагога может быть свой путь и свои предпочтения относительно способов обучения, но для **успешного профессионального развития должны быть использованы все четыре источника**. Каждый из них помогает педагогу решать определенный круг задач.

При обучении кадров непосредственно в ОУ необходима особая профессиональная среда, на которую влияют *следующие факторы*:

- 1) наличие кадров, создающих признанные в коллективе образцы педагогической деятельности;
- 2) наличие кадров, способных и желающих обучать других и передавать им свой опыт;
- 3) обучение всех или, по крайней мере, большинства педагогов ОУ;
- 4) микроклимат, ориентированный на обмен опытом и сотрудничество;
- 5) наличие возможностей для профессионального общения;
- 6) наличие задач, требующих совместной деятельности;
- 7) наличие изменений в профессиональной среде;
- 8) приведение предметной среды в соответствии с новыми образовательными технологиями.

К процессу обучения, повышения квалификации педагогов выдвигаются *ряд требований*:

- 1) система обучения кадров **создается** в ОУ **вместе с самими педагогами**;
- 2) каждый педагог **участвует** в методических мероприятиях не пассивно, а **активно**;
- 3) при обучении новым технологиям педагоги **получают всю информацию**, которая нужна для того, чтобы успешно применить технологию на практике; обучение **достаточно** для того, чтобы все педагоги после его проведения **применять новые методы на практике**;
- 4) обучение не оставляет сомнений в том, что новые методы:
 - **эффективнее** прежних;

- доступны для применения в повседневной педагогической практике;
 - не потребует слишком больших усилий;
- 5) специально организованное обучение **не мешает** педагогам **выполнять** свои основные производственные функции, так как проводится в удобное для всех время.

2. Содержание и методы обучения кадров.

Формы и методы обучения педагогических работников постоянно меняются и совершенствуются, приобретают более творческий и действенный характер. Обучение в деятельности приносит самые убедительные результаты. Вот те из них, которые на сегодня наиболее часто используются в ОУ (в зависимости от ситуации и производственных задач):

<i>Ситуации, требующие обучения кадров</i>	<i>Формы и методы обучения</i>	<i>Задачи и содержание обучения</i>
Обучение педагогических кадров при адаптации в новом учреждении	<p>Обучение через общение, совместную деятельность новых педагогов с коллегами:</p> <p>Обучение в группе новичков</p> <p>Обучение при выполнении производственных заданий в группе совместно с коллегами.</p> <p>Обучение в процессе административного контроля</p> <p>Стажировка</p> <p>Обучение в мастер-классе и др.</p>	<p>Разрушение старых поведенческих норм, вступающих в противоречие с нормами учреждения.</p> <p>Формирование и поддержание интереса педагога работой в учреждении.</p> <p>Привитие новых норм поведения, разделяемых коллективом учреждения. Знакомство с миссией и целями ОУ, принципами, правилами и нормами жизнедеятельности, предъявляемыми требованиями.</p> <p>Ликвидация недостатков знаний, необходимых для выполнения требований на новом месте работы.</p>
Обучение педагогических кадров при вхождении в должность (в том числе и молодых педагогов)	<p>Обучение через формы и методы передачи чужого, ценного для становления начинающего педагога опыта:</p> <p>Обучение на собственных открытых занятиях и при просмотре их видеозаписей</p> <p>Консультации методиста и опытных педагогов</p> <p>Работа по инструкции до полного овладения профессией</p> <p>Обучение в процессе внутриучрежденческого контроля</p> <p>Стажировка, копирование, наставничество</p> <p>Моделирование и анализ ситуации</p> <p>Посещение и анализ открытых занятий и мероприятий коллег</p> <p>Ролевая игра и др.</p>	<p>Выявление подготовленности работника к выполнению новых функций.</p> <p>Первоначальное освоение специальности, основных функциональных обязанностей.</p>
Обучение педагогических кадров по итогам аттестации или контроля.	<p>Использование форм и методов, повышающих ответственность, корректирующих самооценку.</p> <p>Индивидуальные консультации</p>	<p>Устранение выявленных недостатков, развитие требуемых профессиональных умений и навыков.</p> <p>Обобщение педагогом собственного педагогического опыта.</p>

	Обучение в процессе внутриучрежденческого контроля Делегирование Самоанализ и самооценка Обучение при выполнении задания в группе Экспертиза и контроль равного равным и др.	Приобретение мотивации на профессиональное развитие. Ожидаемый результат: Педагог должен понять как нужно действовать, научиться правильно действовать, использовать полученные знания в практике, быть готовым к профессиональному самосовершенствованию.
Обучение педагогических кадров при введении новых требований	Использование на различных этапах обучения методов, имеющих различный потенциал: методы, формирующие потребность в изменениях, информационные методы, сотрудничество (сотворчество), дискуссионные методы, методы педагогической диагностики. Обучение в педагогических мастерских педагога-новатора Стажировки Лекции Семинар Педагогические чтения Групповые и индивидуальные консультации Посещение и анализ открытых занятий и мероприятий Экспертиза и контроль равного равным Обучение при выполнении задания в группе Проблемно-деловая игра и др.	Проблематизация педагогической деятельности. Мотивация и подготовка педагога к освоению новшеств. Передача знаний о нововведениях. Формирование умений использовать технологию в практике. Формирование умений разрабатывать недостающие дидактические средства. Обучение ведению апробации новой технологии. Обучение оценке результатов применения нововведений. Ожидаемый результат: <u>Педагог должен знать</u> назначение новшества (пед. технологии), историю её создания, проблемы, которые могут быть решены с её помощью, результаты, которые могут быть получены, какими новыми методами учебной деятельности он должен будет обучать учащихся. <u>Педагог должен уметь применять в практике</u> полученные знания (планировать и проводить занятия различных типов), анализировать свою деятельность и выявлять скрытые причины недостатков. <u>Педагог должен уметь разрабатывать учебно-методическое обеспечение для</u> перехода на новую технологию.

3. Организация обучения педагогических работников

3.1. Распределение функций обучения кадров

Рациональное распределение функции обучения кадров – это большое искусство. Здесь нет и не может быть какого-то одного рецепта по поводу того, как лучше распределить функции.

Традиционно функции обучения выполняют в ОУ:

<u>Виды органов</u>	<u>Потенциальные возможности в обучении кадров</u>
Линейные руководители (директор, зам. директора по УВР)	Управление процессом обучения кадров. Осуществление обучения во время ведения деловых совещаний и совместной деятельности в группах. Контроль за качеством обучения кадров. Обучение при вхождении в должность. Адаптация новых членов коллектива.

<p>Функциональные органы управления учреждением: -педсовет, методсовет, -кафедра, проектная или творческая группа, лаборатория; руководители данных органов управления, научный руководитель ОУ)</p>	<p>Обучение при введении инноваций, находящихся в их ведении. Контроль за качеством обучения кадров. Утверждение планов и программ повышения квалификации. Управление процессом обучения кадров на нижестоящем уровне управления.</p>
<p>Специальные функциональные органы управления обучением (метод. объединения, руководители М/О, зам. директора по НМР)</p>	<p>Управление процессом обучения кадров (обучение кадров является основной обязанностью; проводят обучение по специальным программам).</p>
<p>Методические службы и специалисты (методисты, наставники, руководители стажерских площадок, мастер-класса, коллега, равный по статусу, психолог, приглашенные специалисты; школа передового опыта, мастер-класс, школа молодого педагога и др.)</p>	<p>Управление процессом обучения педагогов определенных категорий (обучение кадров при вхождении в должность, введение инноваций, подготовка к аттестации на более высокий разряд). Все, кроме методистов выполняют работу, как правило, на общественных началах, в обучении используют в основном личный опыт.</p>

Деление ответственности за обучение персонала между органами осуществляется **по трем принципам:**

- по подчиненности педагогов данным органам;
- по категориям педагогов;
- по содержательным вопросам обучения кадров.

Очень редко используется какой-либо один принцип (как правило, используются сразу три принципа).

Методика выбора способа распределения ответственных за обучения персонала.

- 1) Определение объема работы (т.е. функций обучения кадров).
- 2) Определение потенциальных органов, на которые можно возложить ответственность за обучение кадров.
- 3) Оценка факторов, влияющих на распределение ответственности за обучение кадров (размеры ОУ, иерархические связи в структуре управления ОУ, объективные возможности органов осуществлять обучение кадров, т.е. их потенциал, загруженность органов управления основной работой, мотивированность персонала на обучение).
- 4) Поиск вариантов распределения ответственности за обучение между органами и специалистами ОУ. Анализ и оценка вариантов решения по показателям его целесообразности.
- 5) Выбор наилучших вариантов распределения функций обучения кадров.
- 6) Закрепление ответственных за обучение.
- 7) Формулирование функций, подготовка должностных инструкций.

Как правило, между различными органами управления распределяется ответственность за выполнение следующих функций:

- анализ спектра образовательных потребностей нуждающихся в обучении кадров;
- планирование обучения различных категорий кадров;
- определение сроков и времени обучения разных групп педагогов;
- определение финансов, необходимых на обучение;
- подбор специалистов для обучения разных групп педагогов по разным вопросам повышения их квалификации;
- побуждение педагогов к обучению;
- организация занятий;
- развитие системы обучения определенной группы педагогов: выявление проблем, поиск решений, введение новшеств в систему обучения кадров;

- контроль за состоянием обучения кадров (объекты контроля: планы и программы обучения кадров; работа ответственных за обучение кадров; процесс обучения педагогов и его результаты);
- утверждение общеучрежденческих планов и программ обучения.

8) Инструктирование ответственных.

Главное в принятии решения – сделать правильный выбор.

3.2 Основы планирования обучения педагогических кадров.

Основные компоненты планирования:

1) Любое планирование начинается с **определения целей**, то есть с того результата, который руководитель ожидает получить.

Под целью понимается такой результат, который соответствует потребностям и возможностям субъекта деятельности, определен во времени и задан конкретно. Правильно поставленная цель обучения указывает не только на приобретенные знания и умения, но и на способность действовать в практике. Цель всегда конкретно, поэтому измерима.

2) Определение ресурсов, необходимых для обучения педагогов.

3) Выбор технологии, форм и методов обучения.

4) Определение времени обучения (в целом и по этапам) и времени, необходимого для подготовки и проведения занятий методистами.

5) Определение уровня мотивации педагогов и методистов к обучению и получению результатов.

6) Уточнение целей обучения, описание ожидаемых результатов обучения к заданному сроку

В результате обучения педагог может:

- понять, как действовать;
- научиться правильно действовать;
- использовать полученные знания в практике.

Способность правильно применять приобретенные знания является критериями результативности обучения.

7) Определение совокупности действий, этапов деятельности, задач, содержания обучения в соответствии с целями обучения, достаточных и необходимых для того, чтобы получить ожидаемые результаты.

8) Регламентация организационных отношений между субъектами, ответственными за обучение (то есть кто, что, когда, как и во взаимодействии с кем будет делать).

9) Обсуждение и утверждение плана обучения на одном из органов управления методической работы.

Планы могут иметь обобщенный характер (это долгосрочные, среднесрочные планы) и более детализированный (краткосрочные планы текущего управления).

В планировании обучения персонала также существует **сложная иерархия планов:**

<i>Виды планирования (в зависимости от объекта)</i>	<i>Характеристические признаки</i>	<i>Возможные варианты планов</i>	<i>Уровень планирования (по степени обобщенности и временной протяженности)</i>	<i>Вид плана (в зависимости от субъекта планирования)</i>
Планирование контингента обучающихся	Общие планы обучения кадров не имеют самостоятельного значения, они являются одним из разделов плана или программы развития ОУ. Данный вид плана не указывает по каким	План обучения и развития педагогических кадров в ОУ. Индивидуальные планы обучения и развития кадров	-Стратегическое (определяет основные направления или стратегические линии деятельности, политику обучения кадров); -тактическое (разрабатывается в	-Общие (планы для всего коллектива или его части); - индивидуальные планы профессионального развития.

	направлениям будет проходить обучение. Для этого должны быть разработаны специальные планы и программы, содержащие вопросы обучения персонала.		рамках стратегического планирования); -оперативное (или текущее, разрабатывается в рамках стратегического планирования).
Планирование учебного процесса <i>Как (основной вид планирования)</i>	Содержат требования к результатам обучения и указывают на то, какое содержание учебного материала и за какое количество часов должно быть дано, чтобы могли быть получены указанные в ней результаты. Эти планы обеспечивают реализацию избранной стратегии обучения персонала.	Планы и программы обучения педагогов различных категорий (молодые педагоги, инноваторы и др.). Планы и сценарии учебных занятий и других метод. мероприятий с педагогами ОУ.	
Планирование реализации обучающих программ	Носят чисто управленческий характер, в них планируется содержание деятельности по созданию ресурсов для обучения кадров. Необходимость в таких планах возникает, когда ресурсы отсутствуют и их нужно специально создавать.	Планы деятельности по созданию условий для создания условий для обучения в ОУ.	

3.3. Индивидуальный план профессионального развития педагога

В некоторых случаях требуется разработка индивидуального плана профессионального развития (когда нет группы педагогов, имеющие сходные проблемы повышения квалификации). Как правило, индивидуальные планы разрабатываются самими педагогами, осознающие собственные проблемы и стремящиеся к профессиональному совершенству. Как и все планы повышения квалификации, индивидуальный план также должен обсуждаться и утверждаться одним из органов управления методической работой.

Пример:

«Индивидуальный план профессионального развития педагога»

(представленная структура индивидуального плана развития педагога носит рекомендательный характер)

Цели профессионального развития:

Разделы плана:

1. Изучение психолого-педагогической литературы.
2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса
3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности.
4. Участие в системе методической работы учреждения.

5. Участие на курсах в системе повышения квалификации вне учреждения.
6. Руководство повышением квалификации других педагогов.
7. Работа в составе органов управления учреждением.

Оценка результатов профессионального развития:

4. Задание для самостоятельной работы «Разработка проекта обучения педагогических кадров»

Проект будет в себя включать несколько частей:

<i>Примерные части проекта</i>	<i>Рекомендации по разработке</i>
1. Анализ состояния и развития кадров в ОУ (отделе).	-Выявить группы педагогов, нуждающихся в обучении. -Указать , каких знаний им не достает для эффективной работы. -Каков характер потребностей педагогов в профессиональном развитии.. -Выявите, какие требования к организации обучения педагогов ранее не выполнялись в Вашем ОУ и почему стали причинами недостатков в мотивации и профессиональном саморазвитии. -Дайте перечень нерешенных проблем: недостатков в обучении и развитии кадров и их причин
2. Цели обучения и развития кадров.	-Проанализируйте потребности и возможности ОУ и самих педагогов. -Определите цели их обучения на среднесрочную перспективу (2-3 года) (цели можно сформулировать по основным группам обучающихся).
3. Планы и программы обучения персонала.	Разработайте планы, которые необходимы для достижения Вашей цели.
4. Организация обучения педкадров в ОУ.	Изберите наиболее подходящий вариант распределения ответственных за обучение персонала и управления этим процессом (разработайте организационный механизм реализации управленческих функций)

5. Использованная литература

1. Белова В. А. Должностные обязанности педагогических работников и учебно-воспитательного персонала образовательных учреждений и средних учреждений дополнительного образования. Выпуск 2 / В.А. Белова, И.Г. Корнеева. М.: Перспектива, 2014. - 128 с.
2. Золотарева А. В. Дополнительное образование детей / А.В. Золотарева. М.: Академия развития, 2016. – 304
3. Иванченко, В. Н. Инновации в образовании. Общее и дополнительное образование детей / В.Н. Иванченко. - М.: Феникс, 2016. - 352 с.
4. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в образовательных учреждениях. Волгоград, 2007