Стрикачева Елена Викторовна,

заместитель директора

Муниципального казённого образовательного

учреждения дополнительного образования

детей «Центр детского творчества»

Арзгирского района Ставропольского края

«Модель непрерывного профессионального образования в учреждении –

залог профессионального, карьерного и личностного роста педагога».

В президентской инициативе «Наша новая школа» отмечено, что ключевая фигура образовательного процесса - педагог, ведь именно от уровня его профессионализма зависит решение поставленных задач, а в конечном итоге – будущее общества.

В учреждения дополнительного образования часто приходят люди, не имеющие педагогического образования. Однако это не становится помехой для совместного творчества с ребёнком.

Благодаря созданной в Центре детского творчества системе подготовки и повышения квалификации, знания педагогики, психологии, методики приобретаются, пополняются, за счёт чего многие проблемы, обозначенные как требования «новой школы», решаются достаточно успешно.

Центр детского творчества является районным методическим центром по духовно-нравственному воспитанию, штабом по детскому движению.

У нас обучаются 50% от общего количества детей в районе. Функционируют объединения не только на базе Центра , но и на базах 7 школ района.

Все успехи обусловлены, прежде всего, подготовкой и умелым управлением кадрами.

С 1994 года руководит Центром детского творчества директор высшей квалификационной категории – Дьяченко Т.Е., «Почётный работник общего образования». Она целеполагает применение на практике следующий управленческий подход: поставленные цели и задачи при разработке стратегии профессионального роста должны опережать уровень коллектива. Для наиболее полного использования профессионального и творческого потенциала педагогов, в Центре в течение 4 лет ведется работа по теме:

«Непрерывное повышение профессиональной компетенции педагогов – важнейший фактор обеспечения качества образования и воспитания».

В настоящее время в коллективе трудятся работники с высшим образованием: 14чел.(42%), средним профессиональным – 16 чел.(49%), с незаконченным высшим – 3чел.(9%). 66% -педагоги высшей и первой категории.

Имеют отраслевые награды 6 человек (18%).Средний возраст – 40 лет.

Модель повышения квалификации рассчитана на различные категории педработников (педагогов дополнительного образования, педагога - организатора, методистов).

Цель модели - создание для педагогов познавательной, развивающей и мотивирующей среды. В основу положена интеграция компонентов педагогического процесса, науки и практики.

В процессе повышения профессиональной компетентности педагог в режиме индивидуального плана проходит модули по уровням:

учреждение, район, край, Россия. Педагогу предоставляется возможность самому разработать свой образовательный маршрут, составить программу повышения квалификации, выбрать сроки и затем, внедряя полученный опыт завоевывать новые вершины.

Вся работа в Центре начинается с мысли. «Мозговым центром» является администрация и методотдел, которые в постоянном поиске инновационного, творческого.

На совещаниях при директоре разрабатывается идея, цели и задачи методической работы, затем методический совет Центра, в состав которого обязательно включены педагоги высшей квалификационной категории разрабатывает стратегию, методы, формы реализации идеи.

Модель методического сопровождения в Центре можно образно представить в форме «рондо» («круг»).

Это когда неоднократная форма деятельности(в нашем случае контрольно-диагностическая, аналитическая) чередуется с другими формами, которые отличаются по свойствам, принципам, целям, реализуются непрерывно и предполагают следующее:

Постоянно действующий режим консультирования, информационной поддержки который обеспечивают директор, заместитель директора,

заведующие отделами, методисты, наставники молодых педагогов.

Проектное обучение, которое включает реализацию обучающих проектов, например: «Формирование базовой ИКТ-компетентности», «Основы разработки образовательной программы», «Возрастная психология» и др.

Следующая форма - проблемно-ситуационное обучение, которое заключается в обсуждении реальных или специально смоделированных ситуаций, организуется как групповая работа на педсоветах в форме семинаров, тренингов общения, развития мотивационной сферы, например: «Создание воспитательной системы», «Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями»,

«Полинациональность региона как условие удовлетворения образовательных интересов личности, этноса» диалога культур, «Психолого-педагогическая поддержка развития творческой личности».

Активно-игровое обучение, наиболее популярное в коллективе. В первых числах сентября проводятся сборы, в программу которых входят знакомство с новыми нормативными документами,

обмен и обсуждение опыта работы за лето, психологические игры, встречи с юристами, работником музея, библиотек. Здесь происходит посвящение молодых педагогов, погружение их в атмосферу творчества, взаимопонимания, стремления к постижению нового и развитию традиций.

Комплексно-рефлексивное обучение, которое осуществляется в режиме группового обучения. В центре функционируют «Школа молодого педагога»,

«Школа передового педагогического опыта», педагогическая мастерская с темами «Занятие в системе ДОД», «Документация детского объединения» и др.

По нашему мнению конкурсы педагогического мастерства – одна из наиболее развитых традиционных форм повышения квалификации.

Наши конкурсы - «Сердце отдаю детям», конкурс программ в учреждении, конкурс педагогических инициатив - охватывают различные компетентности работников. В частности конкурс «Сердце отдаю детям» проводится в Центре ежегодно, начиная с 1999года. Участие в нём принимали 100% работников. Серьёзная, кропотливая работа обеспечила профессиональный рост практически всех педагогов. По нашему мнению результат этой работы виден в рейтинге участия в краевых и Всероссийских этапах конкурсов. В «Сердце отдаю детям» – педагог Керимова Е.Ю. – Лауреат краевого и Дипломант Всероссийского конкурса, 2 дипломанта II степени, 1 Дипломант III степени.

За последние 3 года программа «Возвращение к истокам» - Дипломант IV степени краевого конкурса авторских программ,

программа «Прекрасен мир поющий» - победитель краевого конкурса авторских программ и участник Всероссийского конкурса,

программа «Путь к танцу» - награждена Почётной грамотой МО СК, что дало возможность завоевать звание «Детский образцовый коллектив».

Ещё одна форма - проблемные семинары, для проведения которых изучаются и демонстрируются научные работы по различным темам

духовно-нравственной направленности, психолого-педагогических умений: В ходе обучения проводятся открытые занятия и их анализ, мастер-классы, семинары - практикумы. Эта форма остаётся актуальной, поскольку позволяет педагогам независимо от стажа работы демонстрировать наиболее сильные стороны в методике работы с детьми.

Немаловажно, что молодые педагоги, являясь носителями нового содержания, новых технологий, в первую очередь информационных, уравновешивают традиционные подходы к работе с детьми с новым взглядом на содержание и методику работы с современными молодыми людьми.

Считаем, что обучение в форме исследовательской работы – наиболее продуктивный вид обучения через самообразование, требующий значительной самостоятельной работы, результатом которой являются методические рекомендации, методические пособия, проекты, обобщение и защита опыта работы.

Материалы представляются на выставках методической продукции, на районные семинары, районный фестиваль педагогического мастерства «Талант», конкурсы, в СМИ.

  Контрольно-диагностическая деятельность, повторюсь, самая главная форма деятельности в нашей модели, которая непрерывно проводится по отношению к педагогам, к работе МО, качеству ЗУН обучающихся, к воспитательной работе и анализируется на совещании при директоре, методическом совете и выполняет те задачи, которые меняют учреждение, конкретного педагога, делает образовательный процесс интереснее, увлекательным для всех участников. Это: выявление положительных и отрицательных результатов в образовательном процессе, пути их решения; анализ работы структурных подразделений; оценка состояния образовательной и методической работы, анализ работы учреждения, оценка информации количественных и качественных  позиций.

Требования времени, усиление конкуренции побуждают педагогов дополнительного образования осваивать новые виды деятельности: маркетинг, менеджмент, реклама. Для повышения квалификации педколлектива по новым областям рассматривались вопросы PR-технологий, «Современные педагогические технологии в УДОД», «Проектная деятельность». Практикуются электронные консультации, часы педагогических чтений по заданным темам и создание банка данных, в обязательном порядке используется инновационный опыт педагогов-конкурсантов. Это позволяет по-новому, более результативно и интересно выстраивать педагогическую деятельность.

Анализ рейтинговой циклограммы участия работников Центра

в конкурсах, фестивалях, семинарах, мастер-классах, открытых занятиях показывает заинтересованность основной части коллектива в представлении своего опыта работы на различном уровне, стремление к новым достижениям. Центр дважды награждён Свидетельством Федерального реестра «Всероссийская книга почёта».

2 педагога стали Дипломантами 1 и 3 степени республиканского конкурса исполнительского мастерства (скрипка, баян), 1 педагог - Дипломант 1 степени краевого конкурса «Авторские сувениры».

Администрация - Дипломанты всех степеней Всероссийского конкурса «Образование: взгляд в будущее» в различных номинациях. Опыт работы Центра транслируется на августовской конференции

на всероссийских конкурсах опубликован в журнале «Дополнительное образование и воспитание», в печатном сборнике материалов «Педагогический олимп.

Считаем, что ключевой момент в профессиональной позиции педагога – готовность прилагать усилий несколько больше, чем принято. Педагоги берут на себя роли психологов,

ведущих мероприятий на уровне объединения, Центра, района, секретарей советов, комиссий и др. Кадры ЦДТ востребованы как управленческий резерв, в жюри районных конкурсов, при проведении ЕГЭ, в ДООЦ «Степнячок» и т.д. Наша работа не замыкается только рамками Центра.

Коллектив активно взаимодействует в рамках социальных проектов с более чем 30 учреждениями и организациями. Ежегодно проводятся 4-5 мастер-классов, 7 семинаров, 9 районных заседаний и т.д.

По нашему убеждению непременное условие мотивации профессионального роста кадров – это формирование образа успешного педагога, создание его уникального профессионального портрета. Один из инструментов – представление к награждению Почетными грамотами и званиями.

Затем создаётся «ситуация успеха» для работников: торжественное награждение, озвучивание заслуг на собраниях, праздничных мероприятиях. А воспитанники в свою очередь гордятся своим педагогом, ведь он вместе с ними живёт в творчестве, в искусстве.

Эффективность работы с кадрами проявляется в результативности образовательного процесса

и подтверждается успехами обучающихся- многочисленных побед детей на смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня, в том числе и по президентским программам поддержки талантливой молодёжи..

Педагоги учатся меняться в быстро меняющемся мире, развиваться средствами своей профессии и наращивая потенциал для дальнейших перспектив.

В планах: дальнейшая интеграция общего и дополнительного образования для создания целостного образовательно-воспитательного пространства, проведение научно-методических мероприятий на базе ЦДТ, разработка циклов мастер-классов, творческая переработка накопленного педагогического опыта и публикация его в СМИ (журнал «Дополнительное образование и воспитание», интернет-сообществах), совершенствование сложившегося опыта работы на основе введения инноваций, разработка проекта программы методической деятельности Центра детского творчества,

создание Книги Почёта учреждения, где будут отмечены люди, внесшие наибольший вклад в становление и развитие Центра.

Повышение квалификации педагогов остаётся приоритетным направлением работы методической службы Центра.

И здесь мы солидарны с Генри Фордом, который в своё время жёстко сказал: «Не позволяйте жить слишком спокойно тем, кто у вас работает». Ведь путь профессионального развития педагога – это постепенное, сложное и далеко не всегда линейное восхождение от дилетанта, самоучки, до истинного творца, субъекта профессиональной деятельности, автора собственной методической системы как ресурса улучшения качества жизни детей.

Библиография

1.Научно-практический журнал «Управление современной школой. Завуч», Москва 2010г.

2.Практика административной работы в школе. «ИФ «Сентябрь», 2010г., Москва

3.Научно-методический журнал «Методист»Москва, 2009-2010гг.

4. «Дополнительное образование и воспитание», ООО «Витязь-М», Москва, 2009-2011гг.