

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования  
детский центр «Восхождение»

**Практика внутрифирменного обучения  
как компонента педагогического наставничества  
«Моделирование метапредметных компетенций  
педагогов дополнительного образования»**

Авторы:  
Кудрявцева Ольга Александровна,  
заведующий отделом методического  
и психологического сопровождения,  
Зайцева Евгения Алексеевна, методист

Ярославль, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

Информационная карта	3
Пояснительная записка	6
Структура модели внутрифирменного обучения педагогических работников	11
Результаты реализации практики	14
Эффективность внутрифирменного обучения	15
Отслеживание эффективности методического сопровождения практики	17
Выводы	18
Информационный след реализации практики внутрифирменного обучения «Моделирование метапредметных компетенций педагогов дополнительного образования»	20
Библиография	22

**Аннотация.** Практика внутрифирменного обучения как компонента педагогического наставничества описывает моделирование метапредметных компетенций педагогов дополнительного образования. Представлена информационная карта практики, пояснительная записка, проведен анализ состояния кадрового потенциала учреждения, прописана структура модели внутрифирменного обучения педагогических работников, описаны результаты реализации практики и ее эффективность.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРАКТИКИ

Наименование образовательного учреждения	Муниципальное дополнительное образовательное учреждение «Восхождение» детский центр
Руководитель программы	Хайкина Ольга Владимировна, директор муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детский центр «Восхождение»
Авторы-разработчики	Кудрявцева Ольга Александровна, заведующий отделом методического и психологического сопровождения, Зайцева Евгения Алексеевна, методист
Вид наставничества	Педагогическое наставничество
Сроки реализации	2022- 2023 учебный год 2023-2024 учебный год
Основание для разработки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (последняя редакция);</li> <li>2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018- 2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;</li> <li>3. Федеральный проект «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;</li> <li>4. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;</li> <li>5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р;</li> <li>6. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497;</li> <li>7. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019</li> </ol>

	<p>№ Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>7. Приказ Департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»;</p> <p>8. Устав учреждения</p>
Целевые группы	Администрация, педагоги дополнительного образования, педагог–организатор, педагог–психолог.
Цель	Создание системы организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в учреждении для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать у педагогических работников метапредметные компетенции;</li> <li>- обеспечивать соответствующую помощь в формировании информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих методов и самоорганизующихся недирективных инициатив;</li> <li>– оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в учреждении;</li> <li>– способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<p>Результаты организации внутрифирменного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение педагогами метапредметных компетенций</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активизация наставником личностной позиции педагога</li> <li>- умение самостоятельно планировать и реализовывать собственную образовательную траекторию развития</li> <li>- умение использовать полученные знания, умения и навыки в профессиональной деятельности</li> <li>- умение транслировать собственный профессиональный опыт в педагогическое сообщество</li> <li>- умение сотрудничать и работать в системе «педагог-наставник»</li> <li>- умение анализировать собственную профессиональную деятельность (выявлять затруднения и адекватно оценивать достижения).</li> </ul>
<p>Условия и механизмы реализации практики наставничества</p>	<p>Условия для реализации эффективной практики внутрифирменного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доступ к внешним источникам знаний, создание в центре системы управления знаниями: сайт, сетевое взаимодействие, видеоконференцсвязь;</li> <li>- эффективная система коммуникаций, позволяющая совершать обмен знаниями как внутри учреждения, так и с социальными партнерами (публикации, участие в конференциях, сетевое взаимодействие);</li> <li>- развитие организационной памяти – создание специального механизма для сохранения знаний в организации (виртуальный методический кабинет, аудио и видео-записи);</li> <li>- наличие социальных партнеров – организаций, которые могут обеспечить дополнительные возможности для профессионального развития педагогов;</li> <li>- наличие команд – временных творческих групп педагогов, работающих над решением выявленных проблем, оказывающих методическую поддержку коллегам.</li> </ul> <p>Механизмами повышения компетентностей педагога (предметно-методической, психолого-педагогической, ИКТ-компетентности) являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- различные формы непрерывного образования педагога (ситуационное наставничество, обучающие семинары на базе центра, курсы в учреждениях повышения квалификации, консультации, самообразование и пр.)</li> <li>- портфолио педагога;</li> <li>- инновационный банк центра (виртуальный методический кабинет на сайте учреждения);</li> <li>- реверсивное наставничество;</li> </ul>

	- мониторинг методического и личностного роста каждого педагога.
Критерии эффективности внутрифирменного обучения	Основным критерием эффективности внутрифирменного обучения является развитость акмеологического потенциала педагога, опирающегося на знаниевую, мотивационную, деятельностьную составляющие личности: - на развитие мотивационной составляющей направлена деятельность психологической службы центра; - деятельностьную составляющую обеспечивает широкая самореализация педагога, расширение педагогических ролей, участие в экспериментальной работе; - знаниевая составляющая формируется в диалоге с коллегами, социальными партнерами, в процессе трансляции собственного опыта.

### **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.). Одним из ключевых направлений создания системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Дополнительное образование детей по своему содержанию охватывает все сферы жизнедеятельности человека и реализуется в неограниченном образовательными стандартами пространстве, в силу чего оно рассматривается как поле расширения возможностей развития личности. Образовательный процесс в системе дополнительного образования детей строится в парадигме развивающего образования, обеспечивая информационную, обучающую, воспитывающую, развивающую, социализирующую, релаксационную функции. Для успешной реализации образовательного процесса, необходимо удовлетворять потребности на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Серьезные изменения в оценке профессиональной деятельности педагога нашли отражение в новом порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Одним из требований, которые предъявляются к педагогам при прохождении процедуры аттестации, является «личный вклад в повышение

качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активное участие в работе методических объединений».

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ). Закон об образовании (статья 32) относит к компетентности образовательного учреждения ответственность за уровень квалификации кадров. Условия для повышения квалификации оптимально могут быть созданы только на месте работы педагога, то есть внутри учреждения, так как именно в образовательном учреждении система повышения квалификации строится на сочетании в ее содержании глобальных и локальных проблем, исходя из конкретных проблем как учреждения в целом, так и отдельных педагогов.

Предложенная модель разработана в центре во исполнение Приказа департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области».

**Актуальность практики.** Метапредметный подход в системе российского образования является относительно новым с точки зрения методологии и теоретического основания. Появление метапредметного подхода многие связывают с внедрением федеральных государственных образовательных стандартов в 2010 году, в которых впервые на уровне государственного документа было закреплено понятие «метапредметных результатов», что запустило волну исследований, посвященных различным аспектам феномена «метапредметность в образовании».

Авторы- разработчики предлагают модель, которая включает в себя компетенции, необходимые современному педагогу дополнительного образования:

- знания (предметные компетенции) – традиционных и современных предметов;

- навыки: креативности и инновационности; критического мышление; коммуникации; сотрудничества; социальные; эмоционального интеллекта; информационно-технологической грамотности; навыки построения жизни и карьеры;

- личностные качества: осознанность; любознательность; решительность; устойчивость; этичность; лидерство.

- метакомпетенции – способности к метапознанию, саморазвитию и др.

Модель компетенций педагога может быть представлена в определенной

структуре как совокупность ключевых (необходимых для любой профессиональной деятельности), профессиональных (отражающих специфику определенной профессиональной деятельности, в нашем случае – педагогической) и специальных (отражающих специфику работы в разных условиях профессиональной деятельности с талантливыми детьми) компетентностей. Все три группы компетентностей взаимосвязаны и развиваются одновременно, что и формирует индивидуальный стиль педагогической деятельности, создает целостный образ специалиста.

В набор метапредметных компетентностей педагога нами были выделены, представленные ниже компетентности:

- компетентность целеполагания, как способность и готовность педагога к осознанному процессу выявления и постановки целей и задач педагогической деятельности;

- коммуникативная компетентность, как интегративное личностное образование, определяющее способность и готовность педагога применять эффективные приемы коммуникации на практике основе анализа актуальной коммуникативной ситуации;

- мотивационная компетентность, как способность и готовность педагога решать задачи по формированию образовательной мотивации обучающихся;

- технологическая компетентность, как способность и готовность педагога использовать современные методы и технологии в учебном процессе и в целях диагностики и результатов образования и организации образовательного процесса для их достижения;

- информационная компетентность, как способность и готовность педагога использовать в своей профессиональной деятельности современные средства информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);

- оценочная компетентность, как готовность и способность педагога оценивать себя, процессы и результаты собственной деятельности, а также других (учащихся), их деятельность и результаты с последующей коррекцией (при необходимости) на основе полученной обратной связи;

- методическая компетентность, как готовность и способность педагога решать исследовательские и инновационные задачи в сфере образования; конструировать образовательный процесс; разрабатывать и реализовывать образовательные программы, диагностические и педагогические методы (технологии, формы); осуществлять анализ и мониторинг эффективности образовательной деятельности; обобщать педагогический опыт; систематизировать и распространять методические материалы (знания); заниматься самообразованием и самосовершенствованием.

Методологическую основу данной практики определяет компетентностно - ориентированный подход. Компетентность не складывается из совокупности знаний, умений и навыков, она носит интегральный характер и формируется на основе собственного опыта деятельности. Особенность образовательного процесса, построенного на положениях компетентностного подхода, в том, что обучающемуся

предлагается не готовое знание или умение, а создаются условия, при которых он сам его приобретает в процессе деятельности.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Особую роль в развитии метапредметной компетентности педагога, наращивании методической оснащённости образовательного процесса играет внутрифирменное повышение квалификации педагогов, содержание которого в центре включает в себя три основных направления:

- линию актуализации проблемы формирования метапредметных компетентностей обучающихся и готовности педагогов центра к подобной работе;
- линию обновления форм, методов и адресности методической работы в рамках проблемы метапредметности;
- конвертация педагогами полученных знаний в практику работы и оценка освоенности педагогами «метапредметной деятельности».

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Достоинством внутрифирменного обучения является наличие единого научно-методического пространства для педагогов, реализующих дополнительные образовательные общеразвивающие программы различной направленности, обеспечивающего решение приоритетных направлений модернизации системы образования на уровне отдельного образовательного учреждения.

**Практическая ценность** состоит в том, что на основе предложенной практики любое образовательное учреждение сможет создать индивидуальные траектории образования для каждого сотрудника и

использовать их для отслеживания результативности решения задач по адаптации. Опыт реализации практики может представлять интерес, прежде всего, для руководящих работников образовательных учреждений города Ярославля и других регионов РФ, занимающихся решением вопроса организации эффективной управленческой системы сопровождения процесса профессионального роста специалистов с учетом целевых установок, как самого учреждения, так и приоритетных задач образовательной политики государства в целом.

**Обоснование эффективности предлагаемых способов решения проблемы.** В современных нормативных документах метапредметный подход раскрывается главным образом в ФГОС общего образования. Сопоставительный анализ требований стандартов общего образования с действующим профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и обобщение имеющихся на сегодняшний день классификаций педагогических компетенций позволяет определить контур технологических задач, решение которых обеспечивает успешное формирование метапредметных компетентностей, а также очертить круг компетенций педагога, которыми он должен для этого обладать. Для каждого возраста учащихся были выделены следующие компетентности:

- компетентность в сфере взаимодействия учащегося с самим собой и с другими людьми (личностная);
- компетентность в сфере взаимодействия с обществом (социальная);
- компетентность в сфере взаимодействия с природой (познавательная);
- компетентность в сфере взаимодействия с человеческой деятельностью (предметно-деятельностная).

Основанием для выделения данных компетентностей является ориентация на требования действующих стандартов, а также на необходимость создания условий, максимально благоприятных для саморазвития учащихся, их самоопределения в развивающей среде учреждения дополнительного образования. Кроме того, были учтены и ценностные ориентации учащихся разного возраста, их психофизические особенности, которые проявляются в различных аспектах жизнедеятельности растущего человека.

Содержание модели способствует повышению профессиональной компетентности педагогических работников центра и может изменяться в зависимости от информационно-методических запросов и практических потребностей педагогов. Такой подход к организации методической работы является наиболее эффективным для нашего учреждения, так как осуществляется адресная помощь каждому педагогу.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс накопления и модернизации профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование. Развитие педагогического мастерства происходит главным образом на рабочем месте, в условиях естественной профессиональной среды. Методическая работа нашего центра

включает целостную систему взаимосвязанных мероприятий, направленных на всестороннее развитие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом. В центре создана и эффективно работает система внутрифирменного обучения по повышению профессиональной компетентности. Данные формы обеспечивают системность и целостность деятельности методического отдела в условиях образовательного учреждения, содействуют росту профессионального и творческого потенциала педагогов в межаттестационный период.

## **СТРУКТУРА МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Стратегиями реализации наставничества педагогических работников центра, проходящим внутрифирменное обучение, повышающими его эффективность, можно назвать:

- привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);
- реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично ориентированное наставничество;
- использование групповых форм наставничества;
- взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов и др.);
- сетевую инициативу (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями и др.);
- виртуальное пространство многоуровневого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.).

В модели все участники процесса повышения профессиональной компетентности по роду участия делятся на 2 группы. К первой группе относятся методисты, опытные педагоги, представители администрации центра, которые обеспечивают процесс. В качестве резерва могут быть использованы специалисты, приглашенные для освещения отдельных вопросов. Ко второй группе относятся те, кто повышает профессиональную компетентность. Такой подход к организации методической работы является наиболее эффективным, так как в данном случае обучение будет осуществляться адресно. Структура методической системы повышения профессиональной компетентности представлена на Схеме 1.



Схема 1. Структура модели внутрифирменного обучения в Детском центре «Восхождение»

Отдельно рассмотрим блок методического сопровождения, который определяет основные направления методического сопровождения и его структурные элементы: методический отдел, информационно-методический кабинет и методические объединения. Задачи методической службы на этапе организации, реализации, управления деятельностью системы:

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

Подходы к реализации методической системы повышения профессиональной компетентности в рамках предложенной Модели Методическая система функционирует только тогда, когда она достаточно мобильна, определяется целями, задачами и содержанием обучения, если она включает планирование, контроль, анализ и корректировку учебного процесса. На схеме 2 представлены основные компоненты образовательного процесса:

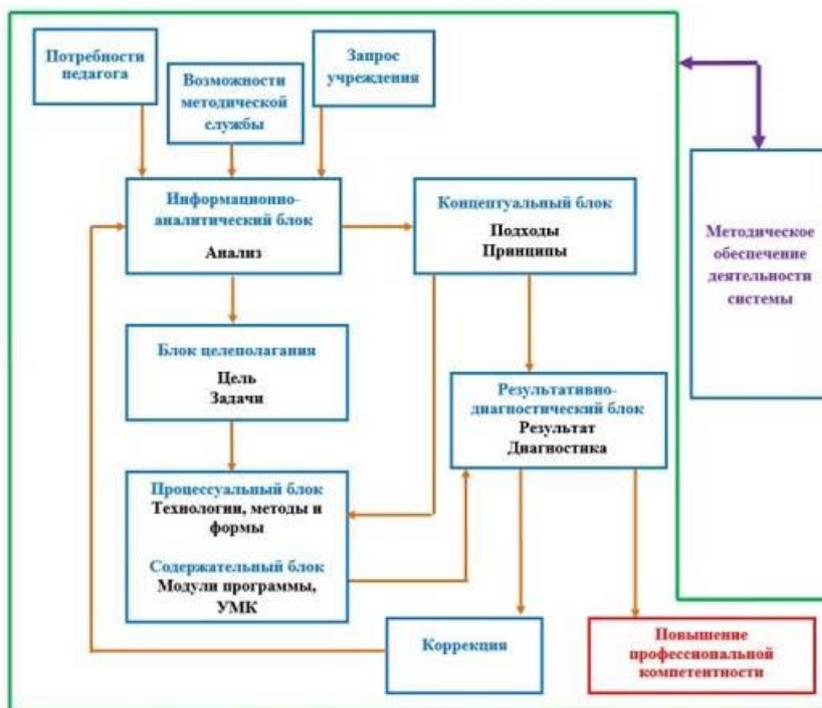


Схема 2. Модель процесса повышения профессиональной компетентности

В данной Модели внутрифирменного обучения рассматриваются формы повышения профессиональной компетентности, которые используются в учреждении, но нельзя игнорировать и различные варианты курсовой подготовки, участие в профессионально значимых мероприятиях городского масштаба.

Наиболее актуальные (традиционные и современные) формы обучения используются в процессе реализации внутрифирменного обучения:

- лекции - информационные, проблемные, диалоговые;
- педагогические чтения – педагоги делятся собственным опытом по решению актуальных проблем в образовательном процессе (по методической теме, к примеру);
- семинары могут быть организованы как:
  - круглый стол - групповое обсуждение учебной проблемы с целью изучения наиболее важных вопросов модуля;
  - практикумы – направлены на приобретение опыта практической деятельности по теоретическим вопросам модуля;
  - творческие занятия, направленные на развитие творческого мышления и создание инновационных проектов;

· мастер-классы – знакомят с опытом работы опытного педагога.

Также в модели эффективно реализуются:

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

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

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

· на районном, городском, всероссийском уровне – конкурс педагогических достижений «Сердце отдаю детям», Фестиваль педагогических идей, выставки методической продукции, конкурс инновационных продуктов и др. Включение в экспериментальную и инновационную деятельность является необходимым условием развития и совершенствования профессиональной компетентности педагога. Индивидуальная программа профессионального развития педагога предполагает интеграцию нескольких наиболее приемлемых для педагога форм повышения профессиональной компетентности в единый индивидуальный образовательный маршрут.

## **РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ**

Результатом практики является повышение профессионального уровня специалистов, адаптация к условиям профессиональной деятельности на основе метапредметных компетенций:

– развитие профессиональной, психолого-педагогической, коммуникативной компетентностей специалистов;

– развитие умений педагогов применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;

– развитие умений анализировать и обобщать опыт своей профессиональной деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения.

По итогам реализации практики будет обеспечено развитие кадрового потенциала учреждения за счет повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников по использованию современных педагогических технологий дополнительного образования и социализации

детей и подростков, обмена инновационным опытом работы, участия в конкурсах профессионального мастерства:

- доля педагогов от общего количества педагогических работников учреждения, охваченных методическими мероприятиями в рамках внутрифирменного обучения, увеличится на 12% и составит 97%;
- доля педагогов от общего количества педагогических работников учреждения, представивших опыт работы на муниципальном уровне, увеличится на 10% и составит 67%;
- доля педагогов от общего количества педагогических работников учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по актуальным направлениям развития дополнительного образования в различных формах, увеличится на 7% и составит 67%;
- доля молодых специалистов, работающих в учреждении, составит 31%;
- доля педагогов от общего количества педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории, увеличится на 17% и составит 88,5%;
- доля педагогов от общего количества педагогов учреждения, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства институционального уровня, увеличится на 6% и составит 26%;
- доля педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства муниципального уровня от общего количества участников конкурсов, составит 26%;
- доля педагогов от общего количества педагогов учреждения, принявших участие в заочных, дистанционных региональных, всероссийских конкурсах, направленных на диссеминацию инновационного опыта работы, увеличится на 6% и составит 69%;
- доля педагогов – победителей и призеров заочных, дистанционных конкурсов, направленных на диссеминацию инновационного опыта работы, от общего количества участников данных конкурсов, увеличится на 2% и составит 12%;
- доля педагогов от общего количества педагогов учреждения, имеющих публикации из опыта работы в научно-методических журналах, периодических изданиях, увеличится на 1,8% и составит 11%.

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

### **1. Экономическая**

Экономическую эффективность внутрифирменного обучения можно определить, как превышение отдачи от профессиональной деятельности сотрудников сверх экономических и социальных затрат на внутрифирменное обучение при условии достижения целей и развития всех участников образовательного процесса.

Показатели экономической эффективности обучения:

- рациональное применение ресурсов в образовательной организацией.

- отсутствие затрат на обучение одного педагога.
- вынесение рациональных предложений, повышающих эффективность работы подразделения, учреждения в целом;
- количество внедренных инноваций обученного специалиста,
- прирост прибыли центра в расчете на одного ребенка в связи с расширением спектра образовательных услуг;
- улучшение качества продукции, выпущенной слушателями;
- снижение норм времени на обучение сотрудников;
- снижение текучести сотрудников;
- количество сотрудников, положительно прошедших аттестацию;

## **2. Социальная**

Социальная эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов сотрудников, которые многообразны. Сюда относятся, например, хорошая оплата труда, приятные условия работы и возможности для развития личности.

Так, если речь идет о системе обучения работников, то результат может оцениваться в основном по изменению социального уровня работников, либо по некоторым другим параметрам:

- 1) Обучение работников позволит центру более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности (повышение качества труда и т.п.).
- 2) Ускорение адаптации новых сотрудников и достижения ими необходимого уровня эффективности.
- 3) Обучение персонала с минимальным отрывом от основной работы или вовсе без отрыва от обязанностей; сотрудники получают нужные знания прямо на рабочих местах.
- 4) Выявление и сохранение знаний сотрудников, в т.ч. и покидающих учреждение по разным причинам, систематизация этих знаний и эффективное их использование. Повышение способности персонала адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и требованиям рынка. Таким образом, центр повышает ценность находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов.
- 5) Более легкое внедрение организационных изменений, уменьшение сопротивления изменениям.
- 6) Укрепление мотивации педагогов, рост вовлеченности.
- 7) Снижение уровня текучести кадров.
- 8) Обучение позволит поддерживать и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, пропагандировать новые подходы и нормы поведения, призванные поддерживать образовательную стратегию.
- 9) Распространение принципов наставничества.

## **3. Образовательная**

Положительные эффекты внутрифирменного обучения можно выделить

как для организации, так и для самого работника. Центр, показывая более высокие результаты своей деятельности, завоевывает верхние строчки в рейтинге качества оказания образовательных услуг.

1. Позитивные изменения в образовательной деятельности. Внутренняя система оценка качества образования центра по критерию «анкетирование получателей образовательных услуг/ их законных представителей» имеет результат не менее чем 70 %
2. Расширение спектра предоставляемых услуг: разработаны и реализуются дополнительные образовательные общеразвивающие программы различных направленностей.
3. Оптимизация практики внутрифирменного обучения педагогических работников: обеспечение полным методическим комплектом для каждого педагога (презентации, источники литературы, полезные ссылки, кейсы и др).
4. Результаты внутрифирменного обучения определяют внесение корректив в планы личного профессионального развития (индивидуальных маршрутов) педагогов.
5. Рост компетентности педагогов: участие педагогов и обучающихся в конкурсном движении района, города.
6. Диссеминация педагогического опыта (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров).

**4. Психологическими** критериями эффективности внутрифирменного обучения выступают:

1. удовлетворенность процессом обучения;
2. индивидуальная значимость результатов обучения;
3. достижение ожидаемой (планируемой) цели обучения;
4. социальная значимость результатов обучения.

## **ОТСЛЕЖИВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Оценить эффективность деятельности методической системы повышения профессиональной компетентности в учреждении можно, рассматривая две составляющие: качество процесса и качество результата, т.е. необходимо отслеживать не только результаты обучения, так и сам процесс обучения. Качество процесса рассматривается через качество целей, содержания, технологий (методов) и качество обеспечения (методического, материально-технического, кадрового и т.д.).

В процессе мониторинга надо учитывать:

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

формам организации;

- соответствие результата деятельности поставленным целям.

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

- уровень профессионализма методических кадров учреждения;

- уровень практической работы с педагогами (разнообразие и актуальность форм и методов, комплексный подход, индивидуальный подход, информированность);

- состояние информационно-методического обеспечения процесса повышения профессиональной компетентности (полнота и многоплановость методических фондов, их доступность, востребованность педагогами, использование информационных технологий);

- полнота и соответствие требованиям программного обеспечения функционирования Модели (образовательные программы модулей, элементов модулей);

- уровень обеспеченности программами всех направлений деятельности (наличие программ деятельности методистов, совместных планов, планов внешнего повышения квалификации); - наличие и действенность системы стимулирования деятельности участников процесса повышения профессиональной компетентности.

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

## **ВЫВОДЫ**

В детском центре «Восхождение» создана и успешно функционирует модель повышения профессиональной компетентности педагогических работников, обеспечивающая все необходимые условия для непрерывного профессионального образования. Высокий уровень профессионализма педагогических работников подтверждается результатами участия в конкурсах профессионального мастерства, высокими качественными показателями охвата педагогов курсовой подготовкой, мастер-классами и семинарами, увеличением числа педагогов, применяющих современные образовательные технологии, а также результатами аттестации.

Однако постоянные преобразования в образовательной политике государства ставят перед методическим отделом новые задачи по поиску эффективных методик обеспечения профессионального развития педагогического коллектива и решению актуальных вопросов, стоящих перед методистами и учреждением в целом:

- наличие не имеющих квалификационной категории, что определяет

необходимость ведения методической работы в целях ее установления;

- несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и определенной предметной специализации для осуществления профессиональной деятельности;

- нет четкой системы критериев отслеживания уровня развития профессиональных компетенций для объективной оценки профессионального роста педагогов; несоответствие тематики курсовой подготовки реальным потребностям педагогов.

**Информационный след  
реализации практики внутрифирменного обучения  
как компонента педагогического наставничества  
«Моделирование метапредметных компетенций  
педагогов дополнительного образования»**

**План внутрифирменного обучения  
сотрудников центра на 2022-2023 учебный год**

№	Тема	Форма проведения	Дата проведения	Ответственный
1. 1.	Методический продукт педагога дополнительного образования как показатель профессионального мастерства <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/sentyabr_2022.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/sentyabr_2022.html</a>	Семинар-практикум	сентябрь	Огуенко О.Ю.
1. 2.	Самоопределение и профориентация школьников <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/samooopredelenie_i_proforientatsiya_45.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/samooopredelenie_i_proforientatsiya_45.html</a>	Семинар-практикум	октябрь	Огуенко О.Ю. Педагог-психолог
1. 3.	Формирование положительных межличностных отношений в коллективе учащихся <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/formirovaniye_pozhitelnykh_80.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/formirovaniye_pozhitelnykh_80.html</a>	Семинар-практикум	ноябрь	Педагог-психолог
1. 4.	Документация ПДО: Порядок ведения и предоставления документации. <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/dekabr_2022.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/dekabr_2022.html</a>	Групповая консультация	декабрь	Иванова Н.Б.
1. 5.	Цифровые инструменты в работе педагога дополнительного образования. <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/tsifrovye_instrumenti_v_rab_68.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/tsifrovye_instrumenti_v_rab_68.html</a>	Семинар-практикум	январь	Огуенко О.Ю.
1. 7.	Проектная деятельность учащихся – необходимый компонент освоения образовательной программы. <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/proektnaya_deyatelnost_ucha_95.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/proektnaya_deyatelnost_ucha_95.html</a>	Семинар-практикум	февраль	Огуенко О.Ю.
1. 7.	Синдром профессионального выгорания, предупреждение, компенсация. <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/sindrom_professionalnogo_vi_68.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/sindrom_professionalnogo_vi_68.html</a>	Семинар-практикум	март	Педагог-психолог
	Эффективные методы развития творческого потенциала и личностных возможностей ребёнка в условиях образовательной организации <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/effektivnye_metodi_razviti_129.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obucheniye_s_68/effektivnye_metodi_razviti_129.html</a>	Семинар-практикум	апрель	Педагог-психолог
1. 8.	Стресс-менеджмент, профилактика, приемы саморегуляции. Как справиться со стрессом.	Семинар-практикум	май	Педагог-психолог

[https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy\\_metodicheskiy\\_ka\\_32/vnutrifirmennoe\\_obuchenie\\_s\\_68/stress-menedzhment\\_profila\\_85.html](https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obuchenie_s_68/stress-menedzhment_profila_85.html)

практи  
кум

### План внутрифирменного обучения педагогических работников на 2023-2024 уч. год

**Единая методическая тема:** Совершенствование качества дополнительного образования, обновление содержания и педагогических технологий в рамках реализации ДООП.

Месяц	Тема	Ответственный
Сентябрь	Методические рекомендации по проектированию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. Современные требования к качеству занятия – ориентиры на обновление содержания дополнительного образования <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obuchenie_s_32/metodicheskie_rekomendatsi_230.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obuchenie_s_32/metodicheskie_rekomendatsi_230.html</a>	Малыгина О.А. Семинар-практикум
Октябрь	Педагогический мониторинг как оценочный инструментарий к учебным занятиям <a href="https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obuchenie_s_32/pedagogicheskiy_monitoring_79.html">https://cdo-vosh.edu.yar.ru/virtualniy_metodicheskiy_ka_32/vnutrifirmennoe_obuchenie_s_32/pedagogicheskiy_monitoring_79.html</a>	Зайцева Е.А. Групповая консультация
Ноябрь	Создание образовательного пространства, обеспечивающего личностную, социальную и профессиональную успешность учащихся путём применения современных педагогических технологий	Семенова Т.В.
Декабрь	Использование мультимедийных средств в образовательной деятельности	Семенова Т.В.
Январь	Технологии позитивного мышления. Факторы благоприятного социально-психологического климата в коллективе	Дятлова Н.Ю.
Февраль	Общение с родителями обучающихся: практические приемы и формы	Дятлова Н.Ю.
Март	Психолого-педагогические особенности и особые образовательные потребности обучающихся с ОВЗ	Малыгина О.А.
Апрель	«Чемпионат корпораций»- современная игровая форма кооперации и сотрудничества педагогов доп.образования физкультурно- спортивного направления, обладающих разными навыками и компетенциями	Зайцева Е.А.
Май	Публичные выступления- основной инструмент презентации и обмена опытом педагогов доп.образования	Малыгина О.А.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М.В. Герасимов // Молодой ученый. - 2018. - №5. - С. 319-323
2. Еремеевский, М.А. О некоторых проблемах совершенствования системы повышения квалификации педагогов Югры// М.А. Еремеевский/ Мир науки, культуры, образования. №6 (43).2013. Горно-Алтайск. С.55 - 58.
3. Кобыш А.Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением / А.Н. Кобыш // Проблемы научной мысли. - 2018. - Т. 1. - № 4. - С. 11-13.
4. Куатпекова А. К. Планирование, обучение и развитие персонала / А.К. Куатпекова // Молодой ученый. -2017. -№1. -С. 389-392
5. Курлов, В. Ф. Анализ потребностей в повышении квалификации педагогических кадров на основе интернет-технологий / В.Ф. Курлов. - М.: Синергия, 2019. С. 48-56
6. Мамедова Д. Н. Актуальность переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров / Д.Н. Мамедова // Образование и воспитание. -2016. -№3. -С. 43- 45.
7. Метапредметные компетенции педагога : Монография // Под ред. А.В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2018. – 320 с.
8. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.
9. Семенихин, В. В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала / В.В. Семенихин. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. С. 160
10. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник - 2011. - № 28. –С. 37-41
11. Тишина С.В. Переподготовка кадров и повышение квалификации / С.В. Тишина // Аллея науки. - 2019. - Т. 2. - № 9. - С. 124-126
12. Формирование компетенций педагога, необходимых для работы с талантливыми детьми и молодежью, средствами дополнительного профессионального образования: коллективная монография. / Под ред. Н.П. Ансимовой, А.В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во РИО ЯГПУ, 2016. – 382 с