

А. М. Ходырев, Г. А. Филиппов, Д. С. Молоков

Вариативные модели переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы дополнительного образования детей

Статья представляет обобщение научных подходов к созданию вариативных моделей реализации дополнительного профессионального образования для действующих специалистов и лиц, стремящихся к работе в сфере дополнительного образования детей. Специфика деятельности педагога в учреждениях дополнительного образования детей, с одной стороны, определяется новыми государственными стандартами, с другой, потребностями социума, и определяет необходимость формирования профессиональных и личностных компетенций, позволяющих перейти от узкой специализации к многопрофильности деятельности. Государственные нормативные требования, определяются новыми задачами, поставленными перед системой дополнительного образования детей. Содержание статьи включает определение специфики системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, вскрывает особенности в обучении взрослых. Среди принципов рассматриваются: учет мобильности трудовых ресурсов, ориентация на развитие специалиста как личности, гуманизм и демократичность системы, индивидуализация учебного плана, непрерывность профессиональной подготовки, системность и др. В качестве методологических оснований представлены ключевые положения андрогогики, системного подхода и непрерывного образования. В статье определены основы эффективного использования механизма сетевого взаимодействия учреждений в решении задач переподготовки и повышения квалификации кадров сферы дополнительного образования детей.

Ключевые слова: дополнительное образование детей, система переподготовки и повышения квалификации, принципы переподготовки и повышения квалификации, андрогогический подход, системный подход, непрерывное образование, сетевое взаимодействие, модель переподготовки и повышения квалификации.

A. M. Khodyrev, G. A. Filippov, D. S. Molokov

Variable Models of Retraining and Advanced Training for the Staff of Children Further Education Sphere

The article represents synthesis of scientific approaches to create variable models of realization of further professional education for the working experts and persons wishing to work in the sphere of children further education. Specificity of the teacher's activity in children further education institutions, on the one hand, is determined by new state standards, on the other hand, by requirements of society, and it defines need to form professional and personal competences allowing to pass from narrow specialization to versatility of activity. The state standard requirements are defined by the new tasks set for the system of children further education. The contents of the article includes the definition of specificity of the system of professional development and professional retraining, reveals features in adults' training. Among the principles are considered the following: accounting of human resources mobility, orientation to development of the expert as a personality, humanity and a democratic character of the system, curriculum individualization, continuity of professional training, the system, etc. The key ideas of androgogics, the system approach and non-stop education are methodological bases. In the article bases of the effective use of the mechanism of network interaction of institutions in solution of problems in staff's retraining and professional development in the sphere of children further education are defined.

Keywords: children further education, a system of retraining and professional development, principles of retraining and professional development, an androgogic approach, a system approach, non-stop education, network interaction, a model of retraining and professional development.

Анализ изменений требований современных нормативных документов в области образования и, прежде всего, нового профессионального стандарта педагогического работника позволил выявить целевые ориентиры, определяющие актуальные направления реформирования системы переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования детей (ДОД). Идеи и положения, содержащиеся в законодательных актах, нацелены на обновление подхо-

дов, содержания, форм и методов дополнительного профессионального образования.

Примененная А. В. Золотаревой, Н. А. Мухомедьяровой методика изучения государственного и социального заказа современной системе дополнительного образования детей позволяет сделать следующие выводы, значимые для определения направлений развития системы переподготовки и повышения квалификации кадров ДОД:

1. Развитие системы дополнительного образования детей в Российской Федерации актуализи-

рует новые требования к уровню квалификации работающего персонала. Необходимо закрепление и повышение статуса педагогических и руководящих кадров системы дополнительного образования детей, координация деятельности по повышению квалификации и подготовки кадров различной ведомственной принадлежности, внедрение новых моделей оплаты труда педагога, благодаря которому школьник добивается высоких результатов.

2. Необходимо привлекать к педагогической работе граждан, не имеющих педагогического образования, но имеющих стремление и умеющих работать с детьми; талантливых педагогов-мастеров для работы в объединениях научно-технической направленности.

3. Необходимо создавать условия, обеспечивающие формирование, своевременное обновление и востребованность у педагогических работников и руководителей образовательных учреждений компетенций в области выявления, развития, сопровождения и поддержки одаренных детей и молодежи. Повышать квалификацию педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в сфере педагогики и психологии одаренности, а также в сфере организации работы по развитию одаренности детей и молодежи, выявлению, обучению, воспитанию и развитию одаренных детей и молодежи; поддерживать образовательные учреждения и педагогических работников, наиболее успешно работающих с одаренными детьми и молодежью путем выделения субсидий и грантов;

4. Необходимо создавать сети консультационно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов [4].

Тенденции и направления развития дополнительного образования, современные требования рынка труда, а также ориентиры модернизации системы дополнительного профессионального образования кадров ДОД позволяют пересмотреть концептуальные основы переподготовки и повышения квалификации: обосновать цель, задачи, выявить функции, определить принципы и методологические основания, а также этапы и наиболее подходящие модели для совершенствования системы дополнительного профессионального образования педагогов ДОД.

Реформирование системы дополнительного профессионального образования предполагает ее гибкость и мобильность, удовлетворение постоянно возрастающих потребностей общества в совершенствовании и обновлении знаний. В свя-

зи с этим можно выделить *цель системы переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования*: подготовка специалистов с высоким уровнем общей, педагогической культуры и профессиональной компетентности в сфере ДОД в соответствии с заказом рынка труда и новыми профессиональными стандартами.

Для достижения поставленной цели требуется обеспечить единство прикладных, фундаментальных и методологических знаний, составляющих основу профессиональной и общей культуры. *Задачи системы переподготовки и повышения квалификации* кадров дополнительного образования:

1. Формирование, стимулирование и удовлетворение потребностей в повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров для сферы дополнительного образования;

2. Создание условий для систематического профессионального развития педагогов дополнительного образования, цикличного и непрерывного по своему характеру;

3. Расширение направления и обновление содержание переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования с учетом требований профессионального стандарта педагога.

К *общим функциям* системы переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования можно отнести:

– прогнозирование развития сферы дополнительного образования;

– планирование процесса развития потенциала кадрового состава дополнительного образования;

– контроль за движением рабочих мест в системе дополнительного образования, их динамикой, условиями и содержанием труда, изменениями структуры и функций кадрового состава;

Специфической функцией переподготовки педагогов дополнительного образования является осуществление перехода от узкой специализации к многопрофильности. *Специфической функцией повышения квалификации педагогов дополнительного образования* является подготовка профессиональной карьеры с переходом на более высокую ступень квалификации в качестве специалистов и руководителей.

Базовые основы системы переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования составляют следующие *принципы*:

– *учет мобильности трудовых ресурсов* предусматривает создание гибкой системы повышения квалификации и переподготовки кадров для сферы дополнительного образования, создание новых возможностей для карьерного роста педагогов путем введения профессиональных педагогических степеней и статусов, создание условий для академической мобильности; создание и реализация программ ДПО для не специалистов, представляющих сферу бизнеса, НКО и др.;

– *ориентация на развитие специалиста как личности* в ходе профессиональной переподготовки и повышения квалификации предполагает создание условий для личностного и профессионального роста педагога дополнительного образования, развитие общей и педагогической культуры; предусматривает личностно ориентированное обучение;

– *гуманизм и демократичность* системы повышения квалификации и переподготовки кадров ориентированы на защиту прав педагога дополнительного образования в области дополнительного профессионального образования; удовлетворение общественных запросов (родителей, отдельных социальных групп, общества в целом) и потребностей рынка труда;

– *индивидуализация учебного процесса* направлена на учет индивидуальных потребностей педагога дополнительного образования в повышении своего профессионального уровня, в т. ч. в связи с переходом на эффективный контракт; выстраивание индивидуальной образовательной траектории, самостоятельность в ходе освоения программы дополнительного профессионального образования;

– *непрерывность профессиональной подготовки* представляет собой сопровождение профессионального развития педагога дополнительного образования на протяжении всей его карьеры; ступенчатость и преемственность профессиональной подготовки на различных уровнях;

– *системность* дополнительного профессионального образования педагогов предполагает возможность определить все структурные компоненты системы переподготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования, выработать этапы развития этой системы и выработать комплекс условий для ее эффективного функционирования и развития;

– *сетевое взаимодействие* в реализации программ дополнительного профессионального образования предполагает объединение усилий и

ресурсов (финансовых, кадровых, материально-технических и пр.) учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку педагогов дополнительного образования;

– *опережающий характер содержания дополнительного профессионального образования* призван обеспечить качественную подготовку специалистов с учетом изменений в обществе, науке и технике; направлен на реализацию инновационного потенциала системы дополнительного профессионального образования;

– *принцип элективности* заключается в обеспечении возможности выбора индивидуальной траектории профессионального саморазвития. Он означает предоставление слушателю свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

Методологическую основу системы переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования составляют положения андрагогического подхода (А. П. Ситник, В. А. Слостенин), системного подхода (В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, Т. А. Ильина, Ю. А. Конаржевский, Г. Кунц, О. Е. Лебедев, Л. Г. Логинова, Г. Н. Сериков, В. Н. Садовский, Ю. П. Сокольников и др.), концепции непрерывного образования (О. В. Купцов, П. Ленгранд, О. Фор, Г. А. Ягодин), современных концепций «сетевого образования» (А. И. Адамский, К. Г. Митрофанов, Н. Е. Орлихина, Г. Н. Прокументова, Ю. А. Фильчаков, А. М. Цирульников).

Андрагогический подход опирается на социальные и психофизиологические особенности взрослого обучающегося. Среди разработчиков данного подхода отметим А. П. Ситник и В. А. Слостенина; он нашел отражение в диссертационных исследованиях Л. В. Глазыриной, С. И. Змеева, Л. В. Линевиц, С. А. Филина. Основной метод андрагогического подхода – анализ опыта. К специфическим методам обучения, используемых в рамках данного подхода, следует отнести: метод проектов, интерактивные методы, диалоговые методы.

Андрагогический подход в переподготовке и повышении квалификации педагогов основывается на отличительных признаках взрослых обучающихся, имеющих определенный опыт профессиональной деятельности. Взрослый в процессе обучения занимает активную позицию (мотивирован, имеет представление о том, что хочет узнать); обладает установкой на самореализацию, самоуправление, саморазвитие; имеет соци-

альный, культурный опыт, что может быть как источником, так и препятствием его развития; испытывает потребность в приобретении знаний, компетенций, направленных на реализацию его задач и разрешение проблем; ориентирован на получение актуального знания; заинтересован в получении образования с минимальными ресурсными затратами (времени, сил, денежных средств и т. д.).

Проектирование учебного процесса образования взрослых (переподготовки, повышения квалификации педагогов) и конструирование его технологий и содержания базируются на идеях деятельностной парадигмы, реализуемой в рамках модели повышения квалификации педагогов на основе андрагогического подхода и принципов образования взрослых [2].

Переподготовка и повышение квалификации педагогов в контексте андрагогического подхода опираются на следующие принципы обучения взрослых: принцип самоопределения, самостоятельности; принцип совместной деятельности; принцип опоры на опыт обучающихся (педагогов); принцип индивидуализации обучения; принцип системности обучения; принцип контекстности обучения; принцип актуализации результатов обучения; принцип элективности обучения; принцип развития образовательных потребностей педагогов; принцип осознанности обучения; принцип рефлексии.

Взрослый – равноправный субъект управления учебным процессом, включающего все этапы прохождения переподготовки и повышения квалификации (целеполагание, планирование, организация, реализация, контроль и коррекция результатов повышения квалификации педагогов). Учебный процесс образования взрослых строится на основе технологий, обусловленных принципами личностно ориентированной образовательной парадигмы, учитывающей закономерности природного развития взрослого обучающегося, учитывающей потребности в самоидентификации, создающей условия для обретения смысла образования и самообразования [2].

Методология и специфика **системного подхода** определяется тем, что системный подход позволяет рассматривать дополнительное профессиональное образование кадров сферы ДОД как систему, а также нацелен на выявление комплекса условий успешного функционирования этой системы, он ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих ее механизмов, на выявление многообраз-

ных типов связей сложного объекта и сведение их в единую теоретическую картину. Основными признаками системы переподготовки и повышения квалификации кадров дополнительного образования являются:

- элементарность строения (в качестве элементов системы дополнительного профессионального образования выступают люди (педагоги, обучаемые, слушатели), учреждения, программы, структуры, задачи и технологии);

- структурность (в системе дополнительного профессионального образования в качестве системообразующего фактора выступает, прежде всего, цель. В то же время, определяющими уникальностью этой системы являются отношения, возникающие в ней, и совместная деятельность педагогов и обучающихся, слушателей);

- иерархичность связей элементов в системе (система дополнительного профессионального образования является компонентом системы образования. Сама же она состоит из компонентов, которые можно рассматривать как отдельные системы (направления работы, образовательные мероприятия и т. д.);

- субординационность связей в системе (означает наличие в ней связей, с одной стороны, администрирования и распорядительности, а с другой – подчиненности и исполнительности. Данный признак характеризует эффективность системы дополнительного профессионального образования, ибо затрагивает вопросы, связанные со спецификой управления. Четко отлаженная система администрирования нацелена на эффективное функционирование системы переподготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования и реализацию ее цели);

- связь системы с внешней средой (взаимозависимость системы дополнительного профессионального образования и среды обеспечивает выполнение социального заказа, рынка труда, учет потребностей конкретного микрорайона, общеобразовательного учреждения);

- целостность системы (целостность системы дополнительного профессионального образования обеспечивается наличием у нее общей фундаментальной структуры, полнотой набора элементов, наличием связей между ними. При этом необходимо учесть принципиальную несводимость свойств системы переподготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования к сумме свойств составляющих ее

элементов и невыводимость из последних свойств целого);

- целенаправленность системы (цель – желаемый и заранее запрограммированный результат, достижимый в будущем. Цель переподготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования должна быть четко сформулированной, однозначно понятой всеми субъектами, стать для них личностно значимой, сориентированной между ними, измеримой).

Концепция непрерывного образования стала активно разрабатываться в 60-е годы прошлого столетия, в ее разработку внесли вклад такие ученые, как О. В. Купцов, П. Ленгранд, О. Фор, Г. А. Ягодин и др. Сформулированная в Российской Федерации задача перехода к непрерывному образованию, продиктованная темпами развития, выдвигает проблемы модернизации системы дополнительного профессионального образования, совершенствования федеральных государственных образовательных стандартов, непрерывного повышения квалификации рабочего, служащего, специалиста в пределах каждого уровня профессионального образования. Непрерывное повышение квалификации предоставляет каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста [1].

Принцип непрерывности образования взрослых детерминирует рост образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества. При этом условиями (правилами) реализации принципа непрерывности является:

- опора на самообразование, освоение умений и навыков учения, развитие ценностных ориентаций в духе «учения через всю жизнь», широкое использование активных форм и методов обучения, подход к обучению как процессу преобразования жизненного и профессионального опыта;
- переход образовательной теории и практики к парадигме, предполагающей гуманистический тип отношений участников образовательного процесса, саморазвитие обучающихся;
- формирование смысловых, жизненных ориентиров личности, включая и профессионально-образовательный, как одной из жизненно важных

линий самореализации, которая осуществляется средствами образования;

- творческий рост личности, конструктивное преодоление ситуаций социального и профессионального жизненного кризиса, самоактуализация педагогом своих ценностей и творческого потенциала в образовательном процессе.

Принцип непрерывности в системе непрерывного повышения квалификации дает возможность объединить, интегрировать все дискретные элементы системы дополнительного профессионального образования, придать им целостность, системность, позволяющие человеку безболезненно адаптироваться к любым звеньям подсистемы образования.

Современные концепции «сетевого образования». Современная сфера дополнительного образования детей сегодня находится в условиях необходимости установления взаимовыгодного взаимодействия и социального партнерства организаций разных ведомств и государственно-частной собственности [3].

К задачам, решаемым в режиме взаимодействия, относится:

- разработка и реализация межведомственных и межпредметных интегрированных программ, ориентированных на группы детей, требующих особого внимания государства и общества (одаренные дети, дети из группы социального риска, дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), дети из семей с низким социально-экономическим статусом);
- организация партнерских связей с государственными организациями и учреждениями, институтами бизнеса и гражданского общества, семьями обучающихся в режиме межведомственной и межуровневой кооперации, сетевого взаимодействия с целью повышения уровня ресурсообеспеченности образовательной деятельности в сфере ДОД;
- участие в реализации международных образовательных программ и проектов;
- учет региональных социокультурных особенностей и традиций;
- инициирование участия органов государственно-общественного управления в решении проблем образовательного процесса с опорой на механизмы общественной экспертизы и контроля, саморегулирования;
- участие в развитии системы многоканального финансирования, прозрачности распределения бюджетных средств и эффективности их использования в рамках должностных компетенций.

Решение этих задач возможно за счет эффективного использования механизма сетевого взаимодействия. В Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» определено понятие «образовательная сеть», – она представляет собой институциональную конфигурацию, в каждой организации которой, являющиеся узлами образовательной сети, есть что-то, представляющее интерес для данной осваиваемой обучающимся конкретной образовательной программы: оригинальные модели и установки, научно-педагогические школы, уникальные курсы и т. д. [5].

На протяжении последних лет вопросы, связанные с проблемой сетевой организации процессов в системе повышения квалификации педагогов, находятся в постоянном фокусе ученых: разработка сетевой организации муниципальной методической службы (Е. В. Василевская); взаимодействие методического центра и образовательных учреждений в целях повышения квалификации персонала (Е. В. Рябышева); развитие региональной системы сетевой организации профессионального образования учителей (Н. Е. Орлихина); сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров (Н. С. Бугрова).

Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров обладает следующими фактическими признаками сети:

- наличием объединяющей цели, основанной на заинтересованности всех участников взаимодействия в использовании совместных ресурсов для подготовки педагогов к решению задач инновационного развития системы образования в условиях информационного общества;

- наличием множества ячеек сети, представленных отдельными педагогами и образовательными учреждениями, и структурированными особым образом связями между ними, в основе которых – добровольное объединение ресурсов, принятие взаимной ответственности и обязательств;

- многоцентровым характером сети, определяющимся наличием отдельных педагогов и образовательных учреждений – лидеров сети, обладающих образовательными, материально-техническими, экспертными и кадровыми ресурсами;

- открытостью элементов сети друг для друга, выражающейся в возможности участия субъектов сетевого взаимодействия в формировании и реализации программ повышения квалификации, разработке учебно-методических материалов,

обсуждении и распространении достигнутых в ходе курсовой подготовки результатов;

- преимущественной ролью «горизонтальных» взаимодействий, заключающейся в равных возможностях участников сетевого взаимодействия при формировании совместных решений.

Процесс сетевого взаимодействия в системе повышения квалификации носит циклический характер и проходит через ряд этапов, начальным из которых является появление общего корпоративного (ресурсного) центра в учреждении дополнительного профессионального образования или вузе. На втором этапе происходит поиск потенциальных партнеров центра. Третий этап – этап формирования взаимодействия центра с партнерами, заключения договоров о сотрудничестве, проведения проектных семинаров. На четвертом этапе становления сетевого взаимодействия начинается взаимодействие ресурсного центра и его партнеров через участие в совместных программах повышения квалификации. На следующем этапе происходит самостоятельное взаимодействие партнеров центра друг с другом. Заключительный этап сетевого взаимодействия – этап расширения сети за счет привлечения новых участников центром и его партнерами.

Организационно-методической особенностью профессиональной переподготовки и повышения квалификации в условиях сетевого взаимодействия является реализация модульных образовательных программ, ориентированных на развитие профессиональной компетентности слушателей, расширение их профессиональных контактов и создание условий для обмена опытом.

Программа повышения квалификации в рамках сетевого взаимодействия включает три модуля: теоретический (надпредметный по содержанию заявленной тематики), практический (учитывающий специфику конкретного предмета, или области управленческой деятельности) и консультационный. Модульное построение образовательных программ обеспечивает:

- высокую степень гибкости содержания повышения квалификации и адекватность задачам инновационного развития системы образования;

- возможность оперативной коррекций содержания программы в соответствии с запросами слушателей без изменения ее общего замысла;

- непосредственное использование слушателями освоенных компетентностей в практике профессиональной деятельности до окончания освоения программы;

- стимулирование профессионального роста слушателей и мотивацию к самообразованию;
- построение процесса повышения квалификации с учетом профессионального опыта и образовательных запросов.

Теоретический и практический опыт, накопленный в сфере « сетевого образования », может быть чрезвычайно полезен для совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования, ибо предполагает объединение потенциалов различных учреждений.

Переподготовка и повышение квалификации кадров для сферы ДОД в рамках сетевого взаимодействия учреждений образования, культуры и спорта, вузов, учреждений ДПО требует разработки сетевых образовательных программ.

В содержательном плане сетевое взаимодействие может выстраиваться вокруг совместной образовательной программы, где каждый из участников вносит определенный вклад в ее реализацию, в том числе в виде ресурсов. При этом все возможные отношения между участниками будут опосредованы программой. Для слушателя сетевое взаимодействие выражается в том, что, например, при разработке его индивидуального образовательного маршрута он оказывается в ситуации доступа ко всем элементам образовательной сети для достижения своих образовательных целей. При этом разработка данного образовательного маршрута может осуществляться как в структуре-координаторе, так в рамках любого другого элемента. Сетевое взаимодействие – это некая система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному сообществу и обществу в целом инновационные модели содержания и управления системой ДПО.

При построении *сетевых образовательных программ* необходимо соблюдать следующие требования:

- инновационный характер программы, а именно: междисциплинарное взаимодействие; методического обеспечения программы;
- деятельностный характер программы, предусматривает вовлечение в деятельность, в ходе которой и происходит освоение особой предметности, заложенной в программе;
- индивидуализация, т. е. возможность формирования индивидуального образовательного маршрута для каждого слушателя. Начало и завершение маршрута, скорость прохождения программы, выбор образовательных модулей определяются возможностями слушателя, его про-

фессиональными интересами и предпочтениями, набора доступных программ некоторой совокупности, отражающей интересы и предпочтения конкретного обучающегося;

- целостность образовательного процесса может достигаться не только путем использования одной основной программы, но и методом квалифицированного подбора отдельных программ;

- модульность как одна из основных характеристик образовательной программы, подразумевает наличие сформулированной комплексной дидактической цели модульной программы, которая объединяет интегрированные дидактические цели. Реализацию каждой интегрированной дидактической цели обеспечивает конкретный модуль, а частные цели, входящие в интегрированную цель, реализуются отдельными учебными элементами модулей.

Из всего многообразия существующих *моделей переподготовки и повышения квалификации* выделим те, которые, на наш взгляд, ориентированы как на сохранение традиций дополнительного профессионального образования и не предусматривающие кардинальных перемен в этой сфере, так и на учет современных принципов и подходов, а также изменений в нормативно-правовой базе. Речь идет об уровне модели переподготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования и модели индивидуально-сетевого взаимодействия.

Действующая в разных регионах *уровневая модель переподготовки и повышения квалификации педагогов* ориентирована на становление компетентностей педагога, задает строго определенные уровни подготовки педагога дополнительного образования. В рамках данной модели решение о переподготовке и повышении квалификации принимает сам педагог, ориентируясь на программы, предлагаемые учреждениями дополнительного профессионального образования. Учреждение выступает как основная обслуживающая площадка, привлекающая под свои программы тот или иной опыт образовательных учреждений региона. Результатом переподготовки и повышения квалификации для педагога становится тот или иной уровень развития универсальной компетентности.

Модель индивидуально-сетевого взаимодействия ориентирована на конкретные образовательные заказы. Инициатором заказа выступает образовательное учреждение, формулируя заказ на повышение квалификации на основе программы развития учреждения. Учреждение до-

полнительного профессионального образования играет роль координационного центра, проводя анализ образовательных запросов и организуя переподготовку и повышение квалификации на собственной базе, базе университетов, ресурсных центров или пилотных площадок. Результатом повышения квалификации являются изменения образовательной практики, либо образовательных результатов образовательного учреждения.

Решение актуальной задачи по созданию вариативных моделей переподготовки и повышения квалификации кадров сферы дополнительного образования детей будет успешным при наличии следующих условий:

- учет специфики деятельности педагога в учреждениях ДОД;
- учет государственных нормативных требований, определяемых новыми задачами системы ДОД;
- учет специфики системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки на основе принципов андрагогики, системного подхода и непрерывного образования;
- эффективного использования механизма межсекторного сетевого взаимодействия, в том числе государственно-частного партнерства, для интеграции ресурсного потенциала региона.

Библиографический список

1. Возгова, З. В. Теоретико-методологические основания системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников [Текст] / З. В. Возгова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2011. – № 12. – С. 50–64.
2. Копылова, А. В. Реализация андрагогического подхода в системе повышения квалификации педагогов [Текст] / А. В. Копылова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – № 3. – С. 76.
3. Модели сетевого взаимодействия общего и дополнительного образования [Текст]: монография; под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2012. – 176 с.
4. Мухамедьярова, Н. А. Государственный заказ системе дополнительного образования детей [Текст] / Н. А. Мухамедьярова // Ярославский педагогический вестник. Том II (Психолого-педагогические науки). – 2012. – № 2. – С. 234–239.
5. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://минобрнауки.рф/документы/2974].

Bibliograficheskij spisok

1. Vozgova, Z. V. Teoretiko-metodologicheskie osnovanija sistemy nepreryvnogo povyshenija kvalifikacii nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov [Tekst] / Z. V. Vozgova // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2011. – № 12. – S. 50–64.

2. Kopylova, A. V. Realizacija andragogicheskogo podhoda v sisteme povyshenija kvalifikacii pedagogov [Tekst] / A. V. Kopylova // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. – 2013. – № 3. – S. 76.

3. Modeli setevogo vzaimodejstvija obshhego i dopolnitel'nogo obrazovanija [Tekst]: monografija; pod red. A. V. Zolotarevoj. – Jaroslavl' : Izd-vo JaGPU, 2012. – 176 s.

4. Muhamed'jarova, N. A. Gosudarstvennyj zakaz sisteme dopolnitel'nogo obrazovanija detej [Tekst] / N. A. Muhamed'jarova // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. Tom II (Psihologo-pedagogicheskie nauki). – 2012. – № 2. – S. 234–239.

5. Federal'nyj zakon RF «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» № 273-FZ ot 29.12.2012 goda [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http://minobrnauki.rf/dokumenty/2974].