

**А. В. Золотарева**

**Развитие кадрового потенциала сферы дополнительного образования детей:  
региональные модели на основе сетевого взаимодействия**

В статье актуализирована проблема развития кадрового потенциала сферы дополнительного образования детей на основе использования потенциала разных образовательных организаций региональной системы образования. Показаны межведомственные и сетевые возможности взаимодействия образовательных организаций для подготовки кадров дополнительного образования детей. Раскрыт потенциал вуза, учреждения среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, государственных учреждений дополнительного образования детей, муниципальных методических служб для развития кадрового потенциала сферы дополнительного образования детей. Описаны семь моделей, которые могут быть созданы в регионах при ведущей роли разных образовательных организаций, в разных условиях функционирования региональной системы образования. В моделях описаны варианты подготовки, повышения квалификации, внутрифирменного обучения педагогов сферы дополнительного образования детей. Показаны цели моделей, особенности их построения, варианты отношений с сетевыми партнерами, их обязанности в сети, необходимые ресурсы. Обобщен некоторый опыт подготовки и повышения квалификации кадров для сферы дополнительного образования в системах высшего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации. Сделан акцент на реализацию образовательных программ в сетевой форме, описано два варианта сетевой распределенной модели повышения профессионального мастерства кадров сферы дополнительного образования детей: инструментальная модель и идентичная сеть.

Ключевые слова: дополнительное образование детей, дополнительное профессиональное образование, высшее образование, педагог дополнительного образования, кадровый потенциал образования, образовательная программа в сетевой форме.

**A. V. Zolotariova**

**Development of Workforce Capacity of the Sphere of Children Further Education:  
Regional Models on the Basis of Network Interaction**

In the article the problem of workforce capacity development of the children further education sphere on the basis of capacity use of different educational organizations of the regional education system is staticized. Interdepartmental and network opportunities of educational organizations interaction for teachers' training of children further education are presented. Potential of higher education institution, secondary vocational education institution, further professional education, public institutions of children further education, municipal methodical services for development of workforce capacity of the sphere of children further education is realized. Seven models are described, which can be made in regions in case of the leading role of different educational organizations, in different operating conditions of the regional education system. In models options of preparation, advanced training, intracorporate training of teachers of the children further education sphere are described. The purposes of models, features of their development, options of relations with network partners, their duties in the network, necessary resources are shown. Some experience in preparation and advanced training of the personnel for the sphere of further education in higher and further professional education systems of the Russian Federation is generalized. The emphasis on implementation of educational programmes in the network form is made, here are described two options of the network distributed model of increasing the personnel's professional skill in the sphere of children further education: the instrumental model and identical network.

Keywords: children further education; further professional education; the higher education; further education teacher; workforce capacity of education; the educational programme in the network form.

Не вызывает сомнений тот факт, что эффективность реализации программ дополнительного образования детей во многом зависит от качества подготовки педагогических кадров. Современной системе дополнительного образования детей (ДОД) требуются специалисты различных областей образования, искусства, спорта, науки и техники. Отсутствие государственных образовательных стандартов предъявляет значительно

более высокие требования к педагогу сферы дополнительного образования, в сравнении с учителем общеобразовательных предметов. Многоплановость педагогической деятельности в сфере дополнительного образования ставит задачу создания комплексной системы подготовки и повышения профессионального мастерства педагогов сферы дополнительного образования детей на основе сочетания профилей предметной, об-

щей педагогической подготовки и специальной подготовки в области педагогики дополнительного образования детей.

Не многие отечественные ученые, исследующие сегодня проблему подготовки специалистов для системы дополнительного образования детей (В. А. Березина, Р. У. Богданова, В. П. Голованов, Е. Б. Евладова, А. В. Егорова, А. В. Золотарева, О. Е. Лебедев, Н. А. Соколова, А. И. Щетинская и др.), пытаются выстроить разные модели их подготовки [1, 2, 4]. Определенный интерес представляет некоторый зарубежный опыт в области подготовки специалистов внешкольной сферы или неформального образования Европы, представленный сегодня в отдельных научных исследованиях, в том числе Европейской ассоциацией организаций неформального образования детей и молодежи (ЕАІСУ) [7]. Вместе с тем нами не было встречено ни одного целостного исследования данной проблемы, имеющего определенный практический выход на создание системы профессиональной подготовки кадров для внешкольного (дополнительного) образования, ни в России, ни на мировом уровне.

Поскольку сфера дополнительного образования детей сегодня реализуется в разных ведомствах и государственно-частных формах, особо актуальной стала проблема согласования внутриведомственных и межведомственных условий подготовки кадров для этой сферы [8]. В последнее время все чаще субъекты разных ведомств при организации совместного решения социальных проблем руководствуются принципами социального партнерства и сетевого взаимодействия. Реализация принципов взаимодействия в сфере дополнительного образования детей связана с тем, что вместо традиционной линейной модели подготовки кадров должна формироваться интегративная сетевая модель, в результате построения которой на уровне региональной сети подготовки педагогических кадров создается разветвленное взаимодействие между учреждениями образования, культуры, спорта, науки и др. [3]

Решение этой проблемы возможно на уровне регионов, при создании региональных моделей развития кадрового потенциала сферы ДОД. В реализации задач повышения профессионального мастерства педагогов сферы дополнительного образования детей (ДОД) в регионах участвуют:

– **вузы** (педагогические, государственные, профильные), которые реализуют программы подготовки кадров ДОД, программы дополнительного профессионального образования (переподготовки и повышения квалификации);

– **организации среднего профессионального образования:** педагогические колледжи реализуют программы СПО для подготовки педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов;

– **организации дополнительного профессионального образования (ДПО):** институты повышения квалификации (ИПК), институты развития образования (ИРО), негосударственные учреждения ДПО реализуют программы дополнительного профессионального образования (переподготовки и повышения квалификации кадров);

– **муниципальные методические службы:** муниципальные (городские) центры развития образования организуют семинары для педагогов сферы ДОД, некоторые муниципальные центры имеют лицензию на ДПО и реализуют программы повышения квалификации работников этой сферы;

– **государственные учреждения дополнительного образования детей,** подведомственные региональным органам управления образованием (ГУ ДОД), реализуют программы стажировки, семинары, а также, при наличии лицензии на ДПО, программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации кадров);

– **образовательные организации, реализующие программы ДОД (ОО ДОД)** (государственные и муниципальные учреждения дополнительного образования, школы, дошкольные учреждения, учреждения среднего профессионального образования, негосударственные учреждения дополнительного образования детей и др.), реализуют внутрифирменные семинары, семинары по обмену опытом с другими ОО ДОД.

Обобщение отечественного опыта построения региональных систем повышения профессионального мастерства педагогов сферы ДОД позволило выделить представленные ниже модели. При этом можно выделить *несколько региональных моделей подготовки и повышения профессионального мастерства педагогов сферы ДОД в соответствии с ведущей ролью разных образовательных организаций*, входящих в региональную систему подготовки кадров.

### **Модель 1. Подготовка кадров для сферы ДОД при ведущей роли вуза (вузов), находящихся на территории региона**

В условиях ведущей роли вуза, находящегося на территории региона, может быть реализовано *два варианта данной модели:* 1) подготовка кадров с высшим образованием, 2) дополнительное

профессиональное образование (переподготовка и повышение квалификации кадров сферы ДОД)

### **Вариант 1. Подготовка кадров уровня бакалавриата, специалитета и магистратуры для сферы ДОД**

*Цель* – подготовка кадров для сферы ДОД. *Основания для реализации модели* – наличие государственного задания Минобрнауки РФ, регионального заказа на подготовку кадров для сферы ДОД. Государственное задание вузам (ГЗ) включает формирование цифр приема на реализацию программ и профилей подготовки кадров уровня бакалавриата и магистратуры.

В системе *высшего образования* (вузов) в соответствии в Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС ВО) по направлениям «Педагогическое образование» или «Психолого-педагогическое образование» ведется подготовка бакалавров и магистров [7].

Подготовка кадров уровня *бакалавриата* может осуществляться в рамках 4-летнего однопрофильного и 5-летнего двухпрофильного академического и прикладного бакалавриата. Можно назвать основные образовательные программы однопрофильного бакалавриата: по направлению подготовки «Педагогическое образование», профилю «Дополнительное образование» (в области культурно-просветительской деятельности, в области хореография, в области дизайна и компьютерной графики); по направлению подготовки «Социально-культурная деятельность», профилю «Менеджмент социально-культурной деятельности» и др. *Двухпрофильный, 5-летний бакалавриат* предполагает подготовку бакалавров по совмещенным профилям, что означает переход на новые модели подготовки педагогических кадров, в случае успешной реализации которых произойдет формирование профессиональных компетенций педагогов нового поколения, готовых эффективно выполнять свою миссию в условиях быстрых, порой противоречивых, изменений в образовании. Наиболее часто совмещаемыми профилями совместно с профилем Дополнительное образование являются предметные области *Технология, Физическая культура, Биология, Изобразительное искусство, Музыка*, а также *Начальное образование и Дошкольное образование*. Для организации *прикладного бакалавриата* предполагается организация сетевых форм программ, особенно в части реализации практики на базе образовательных организаций региона, реализующих дополнительные общеобразовательные программы. Возможно создание

*филиалов и кафедр вуза* на базе этих организаций.

В рамках новых ФГОС ВО также можно увидеть несколько вариантов подготовки кадров для сферы дополнительного образования уровня *магистратуры*. По магистерским программам «Педагогического образования» могут продолжить обучение бакалавры по различным предметам (история, математика, музыка, физическое воспитание и др.), специалисты, окончившие специалитет по разным предметам, а также действующие педагоги и руководители образовательных учреждений с высшим образованием уровня бакалавриата и специалитета, пожелавшие получить повышенный уровень педагогического образования в сфере дополнительного образования детей. Программы «Психолого-педагогического образования» предполагают подготовку магистров к научно-методической, организационно-управленческой, научно-исследовательской деятельности, а также к деятельности по социально-психологическому сопровождению детей разного возраста и особенностей развития (одаренных детей или детей с ограниченными возможностями). Некоторые вузы сегодня предлагают магистерские программы: «Педагогика и психология дополнительного образования», «Социализация ребенка в дошкольном и дополнительном образовании» и «Управление дошкольным и дополнительным образованием», «Воспитательная деятельность», «Дополнительное образование», «Педагог дополнительного образования», «Дополнительное образование и менеджмент арт-проектов», «Технология профессионального обучения в области дополнительного образования детей и взрослых».

### **Вариант 2. Переподготовка и повышение квалификации кадров сферы ДОД при ведущей роли вуза (вузов) на территории региона**

При этом вуз должен иметь лицензию на ДПО, в структуре вуза должна быть создана структура ДПО (отдел, центр, факультет или др.)

В процессе реализации программ высшего образования и дополнительного профессионального образования при подготовке кадров сферы ДОД вузы вступают в отношения с другими организациями образования:

– *отношения с организациями СПО*: учреждения СПО вступают в профессиональные ассоциации, становятся филиалами вузов; обеспечивается преемственность и согласование программ подготовки кадров, возможны условия целевого приема выпускников сузуа в вуз по согласованным программам подготовки кадров;



– отношения с организациями ДПО (ИПК, ИРО): привлечение специалистов; использование вузами материальной базы ДПО (ресурсных центров) для проведения занятий, организации стажировки и практик студентов; создание межвузовских лабораторий для отработки программ, методов обучения, формирования и оценивания сформированности профессиональных компетенций;

– отношения с государственными учреждениями ДОД: открытие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики студентов, подготовку выпускных квалификационных работ;

– отношения с образовательными организациями, реализующими программы ДОД: открытие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики студентов, подготовку выпускных квалификационных работ.

В процессе реализации модели возможно осуществление **образовательных программ в сетевой форме** [6]. Для ее реализации необходимо соответствовать следующим условиям: наличие лицензии на высшее образование; наличие ресурса для объединения в сеть; готовность к использованию своего ресурса для достижения общих целей.

В данной модели сетевые программы могут реализоваться во взаимодействии с другими вузами региона, например, при подготовке кадров художественной направленности – с театральным, музыкальным или художественным вузами; при подготовке кадров технической направленности – с техническими или политехническими вузами, государственными университетами; при подготовке кадров туристической или эколого-биологической направленности – с социально-педагогическими вузами или государственными университетами и т. д.

### **Модель 2. Подготовка кадров для сферы ДОД при ведущей роли организации среднего профессионального образования (СПО), находящейся на территории региона**

*Цель* – подготовка кадров для сферы ДОД. *Основания для реализации модели* – наличие государственного задания.

В системе *среднего профессионального образования* существует сеть педагогических колледжей или училищ культуры, которые готовят педагогические кадры. В практике регионов на уровне среднего профессионального образования готовят, чаще всего, педагогов-организаторов,

педагогов спортивного и прикладного профилей. Однако уровень подготовки педагога в системе СПО не обеспечивает необходимый уровень формирования компетенций для работы с детьми, проявившими выдающиеся способности. Исследования последних лет указывают на то, что педагог, работающий с этой категорией детей, должен иметь высшее образование, в том числе обязательную педагогическую или психолого-педагогическую квалификации.

В процессе реализации программ подготовки кадров СПО вступают в отношения с другими организациями образования:

– отношения с вузами, организациями ДПО (ИПК, ИРО): привлечение специалистов; использование вузами материальной базы вузов и ДПО (ресурсных центров) для проведения занятий, организации стажировки и практик студентов;

– отношения с государственными учреждениями ДОД: открытие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики студентов;

– отношения с образовательными организациями, реализующими программы ДОД: открытие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики студентов.

В процессе реализации модели возможно осуществление **образовательных программ в сетевой форме**.

### **Модель 3. Переподготовка и повышение квалификации кадров сферы ДОД при ведущей роли регионального института дополнительного профессионального образования (ИПК, ИРО)**

Развитие кадров ДОД осуществляется, чаще всего, в системе организаций **дополнительного профессионального образования**. В каждом регионе РФ сегодня функционируют учреждения дополнительного профессионального педагогического образования (ИПК, ИРО), подведомственные региональным органам управления образованием, или негосударственные организации ДПО. В силу своего назначения и устройства данная подструктура непрерывного педагогического образования обладает большей мобильностью и способна обеспечить поддержку перехода работающих педагогов к профессиональной деятельности в новых условиях.

Программы *повышения квалификации* существуют чаще всего в модульном режиме (наиболее распространены программы, рассчитанные на 36, 72, 144 часа), что позволяет варьировать

тематику и содержание курсов в связи с изменением актуальных проблем развивающегося образования, запросами слушателей, степенью их подготовленности и т. п. Большинство программ направлено на повышение квалификации педагогов ДОД, есть программы для администраторов, узких специалистов ДОД. Наряду с педагогами системы образования, к обучению приглашаются специалисты сферы культуры и спорта. Реализуются новые подходы в повышении квалификации педагогов, внедряется персонифицированная и модульно-накопительная модель повышения квалификации.

В последнее время большое значение приобретает *переподготовка кадров* к педагогической деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методиста сферы ДОД. В практике отечественного опыта можно увидеть две модели:

*1 модель – переподготовка специалистов* (бакалавров, магистров) *с высшим педагогическим образованием* (учителя, воспитатели, педагог-психологи, социальные педагоги и др.). В данной модели реализуются два модуля: модуль педагогики дополнительного образования и модуль специальной профессиональной подготовки к деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методиста. Объем переподготовки может составлять 250 часов.

*2 модель – переподготовка специалистов* (бакалавров, магистров) *с высшим непедагогическим образованием* (музыкальные работники, спортсмены, инженеры и др.). В данной модели реализуется три модуля: модуль общей педагогики, модуль педагогики дополнительного образования и модуль специальной профессиональной подготовки к деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методиста. Объем переподготовки может составлять 500 часов [5].

*Цель* реализации модели 3 – переподготовка и повышение квалификации кадров сферы ДОД для устранения профессиональных дефицитов и реализации актуальных направлений развития дополнительного образования в РФ. *Основания для реализации модели* – наличие государственного задания, социального заказа со стороны общественных и образовательных организаций, потребителей.

#### **Варианты реализации модели:**

– Государственное задание институту ДПО от органа управления образованием на повышение

квалификации педагогических кадров в соответствии в нормативной базой системы образования (обязательное повышение квалификации руководящих и педагогических работников 1 раз в три года; обязательное обучение отдельных категорий кадров в соответствии с приоритетами реализации ФГОС ОО и ДОО, а также инклюзивного образования, адаптированных образовательных программ и т. д.).

– Реализация программ ДПО по заказу образовательных организаций региона.

– Реализация программ ДПО в рамках проектов, субсидий, грантов федерального и регионального уровня.

– Персонифицированные модели по заказу и выбору педагогических работников региона.

В процессе реализации программ дополнительного профессионального образования (переподготовки и повышения квалификации) кадров сферы ДОД институты ДПО вступают в отношения с другими организациями образования:

– *отношения с организациями СПО*: создание сетевой модели ДПО в регионе, привлечение специалистов СПО; открытие базовых, стажировочных площадок по повышению квалификации кадров сферы ДОД;

– *отношения с вузами*: создание сетевой модели ДПО в регионе; привлечение специалистов вуза к реализации программ ДПО; использование материальной базы вуза для проведения занятий, со слушателями; организация межвузовский (вузы+ДПО) лабораторий, кафедр, филиалов для ведения исследований актуальных проблем развития сферы ДОД, разработки и реализации программ ДПО; создание межвузовских (вузы + ДПО) региональных инновационных площадок по разработке и внедрению лучших практик ДОД и практик профессионального развития кадров сферы ДОД;

– *отношения с муниципальными методическими службами (ММС)*: оформление заказа на реализацию программ ДПО для педагогических и руководящих кадров муниципального образования; создание инновационных площадок на базе ММС по разработке и апробации нового содержания и форм организации ДОД, новых программ ДПО;

– *отношения с государственными учреждениями ДОД*: открытие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики слушателей, подготовку выпускных квалификационных работ;

– *отношения с образовательными организациями, реализующими программы ДОД*: откры-

тие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики слушателей, подготовку выпускных квалификационных работ.

В процессе реализации модели возможно осуществление образовательных программ в сетевой форме. Для ее реализации необходимо выполнить следующие условия: наличие лицензии на дополнительное профессиональное образование; наличие ресурса для объединения в сеть; готовность к использованию своего ресурса для достижения общих целей подготовки кадров сферы ДОД.

#### **Модель 4. Развитие профессионального мастерства педагогов сферы ДОД при участии муниципальной методической службы (ММС)**

*Цель* – повышение квалификации кадров для сферы ДОД в условиях муниципального образования. *Основания для реализации модели* – наличие муниципального задания, социального заказа со стороны образовательных организаций муниципального района, потребителей (педагогов и руководителей ОО). В системе муниципальных методических служб могут создаваться городские центры развития образования, которые получают лицензию на дополнительное профессиональное образование педагогических кадров.

В процессе профессионального развития кадров сферы ДОД, ММС вступают в отношения с другими организациями образования:

- *отношения с вузами*: привлечение специалистов для реализации программ ДПО; привлечение специалистов вуза для научного руководства разработкой новых программ ДПО, модернизации содержания и форм организации как ДОД, так и ДПО;

- *отношения с организациями СПО*: привлечение специалистов СПО для участия в программах ДПО; использование базы СПО для проведения занятий со слушателями;

- *отношения с организациями ДПО (ИПК, ИРО)*: заказ организациям ДПО программ ППП и ППК; привлечение специалистов ДПО для участия в программах ПК на базе муниципального района; использование материальной базы ДПО (ресурсных центров) для проведения занятий, организации стажировки и практик слушателей;

- *отношения с государственными учреждениями ДОД, образовательными организациями, реализующими программы ДОД*: открытие стажировочных площадок по направленностям ДОД; заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию практики слушателей, подготовку выпускных квалификационных работ.

В процессе реализации модели возможно осуществление образовательных программ в сетевой форме. Для ее реализации необходимо выполнить следующие условия: наличие лицензии на дополнительное профессиональное образование; наличие ресурса для объединения в сеть; готовность к использованию своего ресурса для достижения общих целей подготовки кадров сферы ДОД.

#### **Модель 5. Повышение профессионального мастерства кадров сферы ДОД при ведущей роли государственного учреждения дополнительного образования детей, подведомственного региональному органу управления**

*Цель* – профессиональное развитие кадров сферы ДОД. *Основания для реализации модели* – наличие государственного задания, социального заказа от организаций, реализующих программы ДОД.

В условиях ГУ ДОД могут быть реализованы следующие варианты профессионального развития кадров сферы ДОД:

- повышение квалификации кадров сферы ДОД при условии наличия лицензии (пока опыт мал, но есть отдельные примеры: Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных, Воронежский областной центр развития дополнительного образования);

- организация стажировки кадров сферы ДОД в рамках Центров профессиональной стажировки (Ярославский областной Центр детей и юношества);

- организация системы семинаров по актуальным проблемам развития ДОД для разных категорий работников ДОД;

- организация конкурсов профессионального мастерства работников сферы ДОД региона.

В процессе реализации программ профессионального развития кадров сферы ДОД ГУ ДОД вступают в отношения с другими организациями образования:

- *отношения с вузами, организациями СПО*: привлечение специалистов для реализации программ ДПО, проведения семинаров; привлечение специалистов вуза для научного руководства разработкой новых программ ДПО, модернизации содержания и форм организации, как ДОД, так и ДПО; привлечение специалистов для участия в экспертных группах и жюри конкурсов профессионального мастерства; использование базы вуза, ДПО, СПО для проведения занятий со слушателями;

- *отношения с организациями ДПО (ИПК, ИРО)*: заказ организациям ДПО программ ППП и



ППК; заключение договоров с организациями ДПО на совместную реализацию программ стажировки; привлечение специалистов ДПО для участия в программах ПК на базе ГУ ДОД, в экспертных группах и жюри конкурсов профессионального мастерства, научного руководства инновационными разработками; использование материальной базы ДПО (ресурсных центров) для проведения занятий;

– *отношения с образовательными организациями, реализующими программы ДОД*: формирование заказа на проведение семинаров по актуальным направлениям развития ДОД; открытие базовых и стажировочных площадок по направлениям ДОД на базе ОО ДОД, заключение договоров (возможно, сетевых) на организацию стажировки.

#### **Модель 6. Повышение профессионального мастерства кадров сферы ДОД в системе внутрифирменного обучения кадров**

*Цель* – повышение профессионального мастерства кадров сферы ДОД в системе внутрифирменного обучения кадров. *Основания для реализации модели* – профессиональная готовность административной команды ОО ДОД в организации внутрифирменного обучения кадров, потребность коллектива в саморазвитии.

В процессе профессионального развития кадров в условиях внутрифирменного обучения образовательные организации вступают в отношения с другими организациями образования:

– *отношения с вузами, организациями СПО*: привлечение специалистов для реализации внутрифирменных семинаров; привлечение специалистов вуза для научного руководства разработкой нового содержания и форм организации как ДОД; привлечение специалистов для участия в экспертизе профессионального мастерства педагогического коллектива;

– *отношения с организациями ДПО (ИПК, ИРО)*: заказ организациям ДПО на программы ППП и ППК профессиональных команд ОО ДОД по вопросам внутрифирменного обучения; заключение договоров с организациями ДПО на совместную реализацию программ внутрифирменных семинаров; привлечение специалистов ДПО в экспертных группах к научному руководству инновационными разработками; использование материальной базы ДПО (ресурсных центров) для проведения занятий;

– *отношения с государственными учреждениями ДОД*: заказ ГУ ДОД на участие в проведении внутрифирменных семинаров.

#### **Модель 7. Сетевая распределенная модель повышения профессионального мастерства кадров сферы ДОД**

*Цель* – повышение профессионального мастерства кадров сферы ДОД с использованием ресурсов нескольких организаций.

*Подцели (варианты цели)*: подготовка кадров для сферы ДОД; повышение квалификации кадров сферы ДОД в регионе; профессиональное развитие кадров сферы ДОД.

В модели распределенной сети участники договариваются о сотрудничестве в достижении целей повышения профессионального мастерства кадров сферы ДОД, создавая возможность пользоваться при необходимости ресурсами друг друга. *Участниками сетевой распределенной модели* могут быть: вузы, организации ДПО, СПО, ММС, государственные и муниципальные образовательные организации, реализующие программы ДОД, а также, возможно, НКО, реализующие программы ДОД. При этом каждый участник на определенном этапе поддерживает отношения с определенным количеством организаций. Такая структура имеет очень гибкий характер, поскольку в зависимости от ситуации, возникающих проблем, реализуемых проектов, решаемых задач меняется и структура взаимосвязей. Каждая из организаций, входящих в модель, может стать центром распределенной сети в зависимости от задач объединения [3].

Данная модель может быть реализована в двух вариантах:

– *Вариант 1. Инструментальная модель* создается исключительно для обмена ресурсами (любыми) в случае, если каждая в отдельности организация не может решить свои задачи в этом отношении самостоятельно. При этом у каждого участника свои цели и задачи. Юридически это может быть либо просто система договоров, либо форма простого товарищества;

– *Вариант 2. Идентичная сеть* создается на основе формулирования общей цели и задач ее участниками на основе совместного использования ресурсов. Это более сложная форма, по сравнению с инструментальной. С организационно-правовой точки зрения может выражаться в форме простого товарищества, ассоциации или союза.

#### **Основания для реализации модели:**

– наличие лицензии на образовательную деятельность в части реализации дополнительных общеобразовательных программ или программ дополнительного профессионального образования (в случае реализации программ ДПО);

– наличие ресурсов повышения профессионального мастерства педагогов сферы ДОД для обмена (кадровых, материальных, методических, информационных, нормативных и др.);

– готовность создания совместной программы профессионального развития кадров сферы ДОД, формирования временной иерархической структуры, соподчинения;

– заключение договоров на создание сетевой соорганизации и др.

Таким образом, организация сетевого взаимодействия образовательных организаций является одним из важных условий реализации региональных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров сферы дополнительного образования детей. Разные варианты взаимодействия позволяют расширить возможности отдельных организаций и повысить эффективность развития кадрового потенциала сферы дополнительного образования в регионах.

#### Библиографический список

1. Березина, В. А. Дополнительное образование детей в России [Текст]: учебно-методическое пособие / В. А. Березина. – М.: АНО «Диалог культур», 2007. – 511 с.

2. Голованов, В. П. Методика и технология работы педагога дополнительного образования [Текст]: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / В. П. Голованов. – М.: Гуманитар. изд. центр «ВЛАДОС», 2004. – 239 с.

3. Золотарева, А. В. Модели взаимодействия общего, дополнительного и профессионального образования [Текст] / А. В. Золотарева // Образование личности. – 2014. – № 3. – С. 18–26.

4. Золотарева, А. В. Перспективы профессиональной подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей [Текст] / А. В. Золотарева // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова: научно-методический журнал. Серия «Педагогика, Психология. Социальная работа. Ювентология. Социокинетика». – Кострома, 2012. – Том 18. – № 1. – Ч. 2. – С. 153–157.

5. Золотарева, А. В. Состояние и проблемы кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей в России [Текст] / А. В. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. – № 4. – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 178–186.

6. Золотарева, А. В., Лекомцева, Е. Н., Ходырев, А. М. Реализация сетевых программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров сферы дополнительного образования детей [Текст] / А. В. Золотарева, Е. Н. Лекомцева, А. М. Ходырев // Образование личности. – 2016. – № 2. – С. 19–25.

7. Концепция и модели подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы дополнительного образования детей [Текст]: монография / под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. – 443 с.

8. Сопровождение непрерывного профессионального развития кадров сферы дополнительного образования детей: методические рекомендации [Текст] / под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2014. – 314 с.

#### Bibliograficheskiy spisok

1. Berezina, V. A. Dopolnitel'noe obrazovanie detej v Rossii [Tekst]: uchebno-metodicheskoe posobie / V. A. Berezina. – M.: ANO «Dialog kul'tur», 2007. – 511 s.

2. Golovanov, V. P. Metodika i tehnologija raboty pedagoga dopolnitel'nogo obrazovanija [Tekst]: ucheb. posobie dlja stud. uchrezhdenij sred. prof. obrazovanija / V. P. Golovanov. – M.: Gumanitar. izd. centr «VLADOS», 2004. – 239 s.

3. Zolotareva, A. V. Modeli vzaimodejstvija obshhego, dopolnitel'nogo i professional'nogo obrazovanija [Tekst] / A. V. Zolotareva // Obrazovanie lichnosti. – 2014. – № 3. – S. 18–26.

4. Zolotareva, A. V. Perspektivy professional'noj podgotovki kadrov dlja sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej [Tekst] / A. V. Zolotareva // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova: nauchno-metodicheskij zhurnal. Serija «Pedagogika, Psihologija. Social'naja rabota. Juventologija. Sociokinetika». – Kostroma, 2012. – Tom 18. – № 1. – Ch. 2. – S. 153–157.

5. Zolotareva, A. V. Sostojanie i problemy kadrovogo obespechenija sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej v Rossii [Tekst] / A. V. Zolotareva // Jaroslavskij pedagogicheskiy vestnik. Psihologo-pedagogicheskie nauki: nauchnyj zhurnal. – Jaroslavl': Izd-vo JaGPU, 2014. – № 4. – Tom II (Psihologo-pedagogicheskie nauki). – S. 178–186.

6. Zolotareva, A. V., Lekomceva, E. N., Hodyrev, A. M. Realizacija setevyh programm podgotovki, perepodgotovki i povyshenija kvalifikacii kadrov sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej [Tekst] / Zolotareva A. V., Lekomceva E. N., Hodyrev A. M. // Obrazovanie lichnosti. – 2016. – № 2. – S. 19–25.

7. Konceptcija i modeli podgotovki, perepodgotovki i povyshenija kvalifikacii kadrov dlja sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej [Tekst]: monografija / pod red. A. V. Zolotarevoj. – Jaroslavl': Izd-vo JaGPU, 2014. – 443 s.

8. Soprovozhdenie nepreryvnogo professional'nogo razvitija kadrov sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej: metodicheskie rekomendacii [Tekst] / pod red. A. V. Zolotarevoj. – Jaroslavl': Izd-vo JaGPU im. K. D. Ushinskogo, 2014. – 314 s.