

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ»
А.В. Черногалов
приказ № 508
от «28» мая 2015 г.

Программа принята
на педагогическом совете
протокол № 4 от «28» мая 2015 г.

ПРОГРАММА
повышения профессиональной компетентности
руководящих и педагогических кадров
Центра детского творчества на 2016 – 2020 годы

Нижневартовск, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Информационная карта	стр. 3
Пояснительная записка	стр. 4
Цели, задачи программы	стр. 14
Сроки и этапы реализации программы	стр. 15
Основные программные мероприятия	стр. 16
Условия реализации программы	стр. 23
Предполагаемые результаты	стр. 31
Литература	стр. 35
Приложение	стр. 36

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

1.	Полное название программы	Программа повышения уровня профессиональной деятельности руководящих и педагогических кадров Центра детского творчества на
-----------	----------------------------------	--

		2016 – 2020 годы
2.	Основание для разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2015 г. № 295; 3. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; 4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р; 5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р; 6. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497; 7. Программа развития МАУДО г. Нижневартовска Центра детского творчества на 2016-2020 годы; 8. Устав учреждения.
3.	Авторы-разработчики программы	Кельбас Марина Вячеславовна , методист МАУДО г. Нижневартовска «Центр детского творчества»
4.	Вид программы	Профильная программа
5.	Форма реализации программы	Групповая, индивидуальная
6.	Целевые группы	Педагоги дополнительного образования, педагоги – организаторы, педагоги-психологи, методисты
7.	Сроки реализации программы	4 года
8.	Цель программы	Развитие эффективной системы непрерывного профессионального роста руководящих и педагогических работников.
9.	Краткое содержание программы	Программа состоит из пояснительной записки (общие положения, анализ исходного состояния, цель и задачи). Обозначены сроки и условия реализации программы. Представлены основные программные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров, намечены предполагаемые результаты реализации программы.
10.	Ожидаемые результаты	В Центре детского творчества создана целостная система повышения профессионального уровня руководящих и педагогических работников, содействующая росту профессионального и творческого потенциала сотрудников, обеспечивающая все необходимые условия для непрерывного профессионального образования и саморазвития в межаттестационный период.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Меняется мир непрерывно, неспешно,
Меняется все – от концепций до слов.

И тот лишь сумеет остаться успешным,
Кто сам вместе с миром меняться готов.

*Петр Калита,
академик российской академии
проблем качества*

В настоящее время дополнительное образование рассматривается как одно из приоритетных направлений российской образовательной политики, способствующей развитию склонностей, способностей и интересов, социального и профессионального самоопределения детей. В условиях обновления содержания образования, введения новых образовательных стандартов, утверждения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции, что отражено в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года». Назрела необходимость в системном и непрерывном повышении профессионального уровня педагогических кадров.

Профессиональная компетентность педагога - один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, на адаптацию образовательного учреждения к динамически изменяющимся условиям, на инновационную деятельность, обеспечение нормального функционирования процесса образования. От неё принципиально зависит, насколько и как именно будут раскрыты возможности и потенциальные способности обучающихся, насколько оптимально сформировано содержание образования и как организован дидактический процесс, выбор эффективных форм и методов обучения, перспективы взаимодействия педагога с детьми.

Именно от педагога, от уровня его профессионализма, его целенаправленной повседневной деятельности во многом сегодня зависит результат образования.

Серьезные изменения в оценке профессиональной деятельности педагога нашли отражение в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», в новом Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Одним из требований, которые предъявляются педагогам при прохождении процедур 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 педагогических работников организации».

Так как любые преобразования, происходящие в современном образовании, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности, их личностных качеств, а также от уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог», то встает вопрос о необходимости развития профессиональной компетентности педагога, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий, саморазвитии и полноценной самореализации в избранной профессии.

Одним из условий повышения профессиональной компетентности педагогических кадров, а, следовательно, и повышения качества образования в учреждении, является обновление и совершенствование методической работы, организация непрерывного педагогического образования, системообразующим фактором которого, должно стать личностно ориентированное самообразование педагога.

«Программа повышения уровня профессиональной деятельности руководящих и педагогических кадров на 2016 – 2020 годы» (далее Программа) объединяет основные цели, задачи и мероприятия в области повышения профессионального уровня работников учреждения, закрепленные в федеральных программно-целевых документах, государственных программах Российской Федерации «Развитие образования на 2013 - 2020 годы», «Экономическое развитие и инновационная экономика».

Реализация настоящей программы позволит повысить уровень профессиональной деятельности педагогических работников Центра, обеспечит повышение качества образования, направленное на достижение высоких результатов обучающихся, а также **способствует** осуществлению качественных преобразований в системе повышения уровня кадрового потенциала учреждения по следующим направлениям:

1. Внутрифирменное повышение профессиональной компетентности.
2. Самообразование педагогов.
3. Повышение профессиональной компетентности в городской системе методической работы.
4. Участие педагогов в сетевых профессиональных интернет сообществах.

АНАЛИЗ ИСХОДНОГО СОСТОЯНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ

В повышении качества образования любого образовательного учреждения ключевым фактором является высокий уровень профессиональной компетентности педагогического коллектива.

Общее количество педагогических работников учреждения составляет 109 человек, из них:

- педагоги дополнительного образования – 77 человек;
- концертмейстеры – 6 человек;
- педагоги-организаторы – 5 человек;
- социальный педагог – 1 человек;
- педагоги-психологи – 3 человека;
- методисты – 17 человек.

Административно-управленческий персонал представлен 14 работниками:

- директор;
- заместители директора по учебно-воспитательной работе – 4 человека;
- руководители структурных подразделений – 9 человек.

Образовательный ценз работников административно-управленческого и педагогического персонала характеризуется как высокий: 89% работников имеют высшее образование по профилю деятельности, среднее профессиональное образование у 10,2% работников, 1 (0,8%) человек обучается в высшем учебном заведении и на сегодняшний день имеет основное общее образование (рисунок 1).

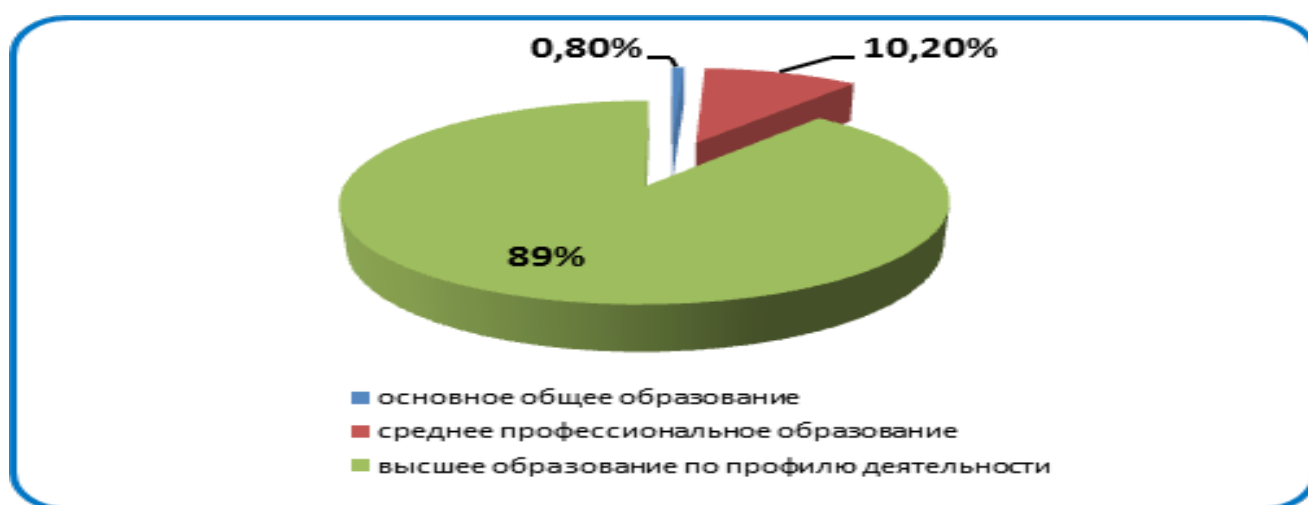


Рис. 1. Образовательный ценз работников МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ»

Высшую квалификационную категорию имеют 40,6% работников, первую категорию – 30,9%, аттестованы на соответствие занимаемой должности – 8,1%, не имеют квалификационной категории – 19,5%.

Большую часть коллектива составляют работники со стажем работы более 20 лет - 36,5%, стаж работы от 10 до 20 лет имеют 31,7%, стаж работы от 5 до 10 лет у 16,2% педагогических и административных работников, от 1 до 5 лет – 14,6%.

Средний возраст работников административно-управленческого персонала составляет 46 лет. Доля педагогов пенсионного возраста – 23,5%, педагогов в возрасте до 35 лет в учреждении 29,2%.

Профессионализм работников учреждения подтверждается наличием у них ученых и почетных званий, ведомственных наград, которые имеют 22,7% от общего количества педагогических и административных работников учреждения (рисунок 2).

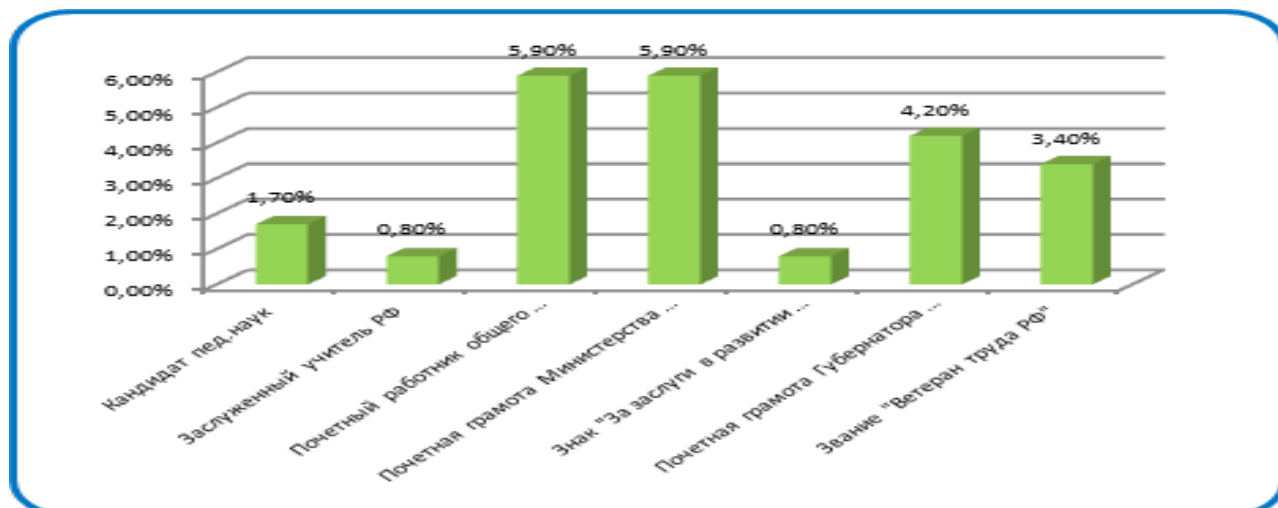


Рис. 2. Награды работников МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ»

Таким образом, кадровый состав учреждения характеризуется высоким уровнем образования и квалификации, что позволяет обеспечить высокое качество дополнительного образования. Однако достаточно большой процент педагогов учреждения (19,5%) не имеют квалификационной категории, что ставит задачу повышения их профессиональной компетентности.

Значительный процент (29,2%) педагогов учреждения являются молодыми людьми в возрасте до 35 лет, что определяет актуальную задачу создания условий для их закрепления в учреждении.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс накопления и модернизации профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Известно, что развитие педагогического мастерства происходит главным образом на рабочем месте, в условиях естественной профессиональной среды. Методическая деятельность включает целостную систему взаимосвязанных мероприятий, направленных на всестороннее развитие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом. В Центре детского творчества создана и эффективно работает система внутрифирменного повышения профессиональной компетентности (таблица 1).

Таблица 1

Внутрифирменное повышение профессиональной компетентности сотрудников учреждения

Форма методической работы	Результативность
Семинары-практикумы, методические учебы, мастер-классы	В 2015 году методистами было проведено 42 методических мероприятия (в 2014 году - 44 мероприятия, а в 2013 году - 21). В ходе семинаров, методических учеб рассматривались актуальные для педагогов темы по вопросам изменений и нововведений в законодательной и нормативной базе в сфере дополнительного образования; внедрения инновационных технологий; программирования образовательной деятельности; выбора форм и методов педагогической деятельности; ведения педагогической

	<p>документации; организации проектной и исследовательской деятельности с обучающимися. Охват данными формами методической деятельности составил 100 % педагогов учреждения.</p>
<p>Работа творческих групп по направлениям</p>	<p>Работа творческих групп учреждения ведется по шести направлениям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Творческая группа педагогов по организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся, руководитель Емельянова Т.В.; 2. Творческая группа по комплексному обучению «Поиск и творчество», руководитель Мухина С.А.; 3. Творческая группа по совместной работе с родителями, руководитель Полякова С.А.; 4. Творческая группа по работе с одаренными детьми, руководитель Щетинкина Н.И.; 5. Творческая группа по здоровому образу жизни, руководитель Моргунова К.А.; 6. Творческая группа по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства, руководитель Кельбас М.В. <p>В состав творческих групп входит 60 сотрудников (в 2013 году функционировало три творческие группы, в работе которых принимали участие 15 педагогов, с 2014 года количество направлений увеличилось до шести, число участников выросло до 60 человек).</p> <p>Результатами деятельности творческих групп стали:</p> <ul style="list-style-type: none"> – реализация ФГОС НОО, освоение средств формирования универсальных учебных действий (УУД), разработаны карты планируемых результатов обучающихся в освоении общеобразовательных программ; педагогами освоены и внедряются личностно-ориентированные технологии (критического мышления, коллективных способов обучения, модульная технология); разработаны и внедрены в образовательную деятельность формы индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся и педагогов; – разработан проект «Здоровым быть здорово», занявший 2 место во Всероссийском конкурсе «Мы - здоровое поколение»; проводятся спортивные и профилактические мероприятия для обучающихся и их родителей; систематически разрабатываются и распространяются информационные буклеты и памятки по пропаганде ЗОЖ, профилактике заболеваний; – разработана «Программа по работе с одаренными и мотивированными к обучению детьми и подростками на период 2016-2020 гг.»; сформирован банк данных детей и подростков с признаками одаренности; проведены семинар – практикум «Детская одаренность. Особенности выявления и развития», педагогический совет «Развитие одаренности и творческого потенциала обучающихся в условиях дифференцированного и

	<p>индивидуального обучения»; проводятся ежегодные мероприятия: научно-практическая конференция «Творческий потенциал России», мероприятие по чествованию наиболее успешных обучающихся «Парад звезд»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – организована на качественном уровне исследовательская и проектная деятельность с обучающимися учреждения, о чем свидетельствуют высокие результаты участия в разноуровневых конкурсах, выступления на различных форумах и конференциях; – педагоги учреждения активные участники и победители конкурсов профессионального мастерства «Педагогический дебют» (Шамшик Т.А. – победитель институционального и муниципального конкурсов «Педагогический дебют – 2012» и «Педагог года» (Лебедев В.О. – победитель муниципального и регионального этапов конкурса «Педагог года – 2012», второе место на Всероссийском конкурсе; Финк Е.А. - победитель институционального, финалистка муниципального этапа конкурса «Педагог года 2014»; Щетинкина Н.И. - победитель институционального и муниципального этапа конкурса «Педагог года 2016») «А я делаю так», «Педагогические инициативы» и т.п. <p>Системная и плодотворная работа участников творческих групп способствовала повышению эффективности профессиональной деятельности в вопросах обобщения и диссеминации педагогического опыта, стимулирования педагогов к самосовершенствованию и профессиональному росту.</p>
<p align="center">Деятельность «Школы молодого педагога «ПеДДебют»</p>	<p>В штате Центра детского творчества 22 молодых педагога. В рамках деятельности «Школы молодого педагога» системно проводятся мероприятия, направленные на повышение теоретической и психолого-педагогической подготовки молодых специалистов, реализацию их творческого потенциала, изучение перспективных направлений образовательной деятельности, внедрение в педагогическую практику передового опыта, овладение комплексными подходами воспитательной работы.</p>
<p align="center">Наставничество</p>	<p>В рамках работы «Школы молодого педагога» было организовано наставничество. В 2014-2015 учебном году наставники оказывали методическую помощь и поддержку молодым педагогам в овладении профессиональными умениями: разработке рабочих программ, комплектованию учебных групп, заполнению классного журнала, журналов инструктажей по ТБ, ПБ, профилактике ПДД, посещали учебные занятия молодых специалистов. Результаты проведенных открытых итоговых занятий на достаточном уровне свидетельствуют об эффективности данной формы работы с молодежью.</p>

Конкурсы профессионального мастерства	Ежегодно в учреждении организуются институциональные конкурсы педагогического мастерства «Сердце отдаю детям» и «Педагогический дебют». Данный конкурс помогает выявить талантливых, творчески работающих педагогов, совершенствовать их профессиональное мастерство. Победители институционального конкурса становятся участниками городских конкурсов «Педагог года города Нижневартовска» и «Педагогический дебют».
--	--

Данные формы методической работы обеспечивают системность и целостность деятельности методической службы в условиях образовательного учреждения, содействуют росту профессионального и творческого потенциала педагогов в межаттестационный период.

Повышение профессиональной компетентности в городской системе методической работы

В условиях модернизации образования, повышение квалификации руководящих и педагогических кадров в городской системе повышения квалификации решает важнейшие задачи обеспечения доступности, эффективности и непрерывности образования, стимулирования образовательной активности личности (таблица 6).

Таблица 2

Повышение профессиональной компетентности в городской системе методической работы

<i>Форма методической работы</i>	<i>Результативность</i>
Курсы повышения квалификации	<p>Курсовую подготовку работники Центра детского творчества осуществляют в соответствии с планом КПК АУ ДПО ХМАО-ЮГРЫ «Институт развития образования». Преимущественно на базе ЦРО города Нижневартовска проводятся долгосрочные и краткосрочные курсы, проблемно-ориентированные семинары – практикумы, консультации по вопросам организации и ведения профессиональной деятельности.</p> <p>В 2015 году курсовую подготовку прошли 74 работника учреждения, что составило 60% от общего числа сотрудников. Охват курсовой подготовкой в 2014 году составил 39%, в 2013 году – 37%.</p> <p>Осуществляя повышение квалификации на курсах, педагоги не только приобретают профессиональные знания, перенимают опыт других учреждений дополнительного образования, но и делятся с коллегами своим опытом.</p>
Работа в составе жюри, экспертов	<p>Показателем высокого уровня квалификации педагогов учреждения является факт их привлечения к работе в качестве экспертов и членов жюри различных конкурсов и соревнований.</p> <p>В 2014-2015 учебном году 55 работников приняли участие в конкурсных мероприятиях различного уровня в качестве членов жюри и судей.</p>

<p>Работа в ресурсных методических центрах и городских методических объединениях</p>	<p>Педагоги учреждения принимают активное участие в работе городских методических объединений (ГМО педагогов-психологов и ГМО методистов – 3 человека), ресурсных методических центров по предметным областям (14 человек). В рамках участия проводятся рабочие заседания, на которых педагоги имеют возможность представить свой педагогический опыт и опыт работы учреждения по данному направлению деятельности, трансляции практических умений. В 2014-2015 учебном году опыт работы на городском уровне представили 17 человек (17,8% от общего количества руководящих и педагогических работников).</p>
<p>Городские конкурсы профессионального мастерства</p>	<p>Непрерывному повышению профессионального уровня педагогов, развитию их творческого потенциала способствует участие в городских конкурсах профессионального мастерства: «Педагог года города Нижневартовска», «Педагогический дебют», «А я делаю так», «Методист года», «Педагогические инициативы». Слаженная работа специалистов учреждения по подготовке участников дает свои положительные результаты: победа педагога Финк Е.А. в городском конкурсе «Педагог года города Нижневартовска – 2014», участие в конкурсных мероприятиях финала регионального этапа данного конкурса; победа педагога Щетинкиной Н.И. в 2015 году в городском конкурсе «Педагог года города Нижневартовска – 2016» в номинации «Сердце отдаю детям» и т.д.</p>

Участие педагогов в сетевых профессиональных интернет сообществах

Одним из важнейших механизмов модернизации российского образования является его информатизация. Современные информационные и коммуникативные технологии открывают новые возможности вхождения педагога в информационное общество, позволяют получать информацию по вопросам профессиональной деятельности и затруднений, обмениваться передовым опытом с коллегами других территорий, активизировать личностное развитие.

Педагоги Центра детского творчества имеют свои электронные ресурсы (в 2015 году - 55 педагогов, в 2014 году - 45), зарегистрированы в различных профессиональных сетевых сообществах, в зависимости от интересов и направлений деятельности, активно участвуют в интернет конкурсах, публикуют свои методические разработки и материалы в сети интернет (таблица 3).

Таблица 3

Количественные показатели информатизации педагогического коллектива учреждения (по состоянию на декабрь 2015 года)

Количество электронных ресурсов педагогов	55
Количество участников интернет конкурсов различного уровня	52
Количество публикаций в сети Интернет	64

Использование информационных технологий, таких как дистанционное обучение, сетевые профессиональные сообщества исключает отрыв педагога от образовательной деятельности, позволяет перейти от дискретного характера процесса повышения квалификации к непрерывному.

Самообразование педагогов

Важным направлением деятельности методической службы учреждения является обеспечение условий для самообразования, самосовершенствования и самореализации педагогов. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов педагогов - одна из актуальных и эффективных форм работы в данном направлении.

Участниками творческой группы «Поиск и творчество» была разработана модель методического сопровождения педагогов по проектированию индивидуального образовательного маршрута (далее ИОМ), которая включает четыре этапа (Приложение 1). Непосредственно перед началом проектирования ИОМ, методистами структурных подразделений проводится «Стартовая диагностика профессиональной компетентности педагога». Данная диагностика разработана с учетом требований профессионального стандарта педагога дополнительного образования и позволяет адекватно оценить уровень своей профессиональной компетентности, выявить затруднения и наметить образовательные траектория для их устранения. В 2015 году данная форма работы была успешно внедрена в педагогическую практику **нашего учреждения**.

Заинтересованность педагогов в работе по самообразованию прослеживается в активном применении дистанционных форм обучения. В 2015 году **дистанционно** повысили свою квалификацию 10 педагогов Центра.

Все педагоги Центра детского творчества **используют** в своей профессиональной деятельности те или иные современные образовательные технологии (таблица 4):

Таблица 4

Количество педагогов, использующих современные образовательные технологии

№	Современные образовательные технологии	Количество педагогов, использующих технологии	% от общего числа педагогов
1.	Развивающее обучение	80	65
2.	Разноуровневое обучение	49	40
3.	Коллективное (групповое) обучение	95	77
4.	Проектные методы обучения	25	20
5.	Игровые технологии	84	68
6.	Обучение в сотрудничестве	83	67
7.	Информационно – коммуникационные	71	58
8.	Портфолио	36	29
9.	Проблемное обучение	59	48
10.	Здоровьесберегающие	104	84
11.	Системно-деятельностный подход	2	1
12.	Личностно-ориентированный подход	24	19

13.	Обучение в сотрудничестве	2	1
14.	Коллективно-творческая деятельность	17	14
15.	Интегративное обучение	12	10

Использование современных образовательных технологий способствует развитию проектной и исследовательской деятельности с обучающимися, требующей от педагога определенной самоподготовки: изучения специфики организации и ведения данных направлений, поиска актуальных тем исследования, разработки гипотезы и т.д.

С целью обмена педагогическим опытом, развития профессиональных умений, педагоги посещают мастер-классы, открытые и итоговые занятия коллег по своему направлению деятельности.

ВЫВОДЫ:

В настоящее время в учреждении создана и успешно функционирует разноуровневая система 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 методической службой новые задачи по поиску эффективных методик обеспечения профессионального развития педагогического коллектива и решению актуальных вопросов, стоящих перед методистами и учреждением в целом:

- несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и определенной предметной специализации для осуществления профессиональной деятельности;
- низкие качественные показатели наличия квалификационных категорий у педагогов;
- несоответствие тематики курсовой подготовки реальным потребностям педагогов, отсутствие практической направленности учебных программ;
- снижение активности педагогов в творческом и профессиональном развитии; отсутствие эффективной системы мотивации и стимулирования творческого и профессионального роста педагогов учреждения;
- нет четкой системы критериев отслеживания результатов педагогической деятельности для объективной оценки профессионального роста педагогов.

Для отслеживания динамики развития профессиональной компетентности педагогического коллектива учреждения, оценки результативности реализации программы, нами были определены критерии, позволяющие судить о ее эффективности (таблица 5).

Таблица 5

Целевые показатели результативности реализации программы

№		Стартовые условия	Итоговый результат
---	--	-------------------	--------------------

п/п	Целевые показатели результативности реализации Программы	2016	2020
1.	Количество педагогов повысивших свою квалификационную категорию	66%	??%
2.	Количество педагогов с высшим и специальным образованием	85%	%
3.	Количество педагогов повысивших свою профессиональную компетентность в городской системе методической работы	60%	90%
4.	Количество педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	5%	15%
5.	Количество педагогов, разрабатывающих и реализующих целевые проекты и программы	2%	10%
6.	Количество педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике	%	60%
7.	Количество педагогов публично представивших свой педагогический опыт на институциональном, муниципальном уровнях.	10%	40%

I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы:

Развитие эффективной системы непрерывного профессионального роста руководящих и педагогических работников.

Задачи:

1. Проанализировать профессиональные затруднения и потребности работников в повышении квалификации.
2. Определить оптимальные сроки, отобрать содержание, форму и базу повышения квалификации с учётом персонализации образовательных потребностей педагогических работников.
3. Создать условия (**обеспечить**) для расширения профессиональной компетентности педагогов за счет кадровых ресурсов учреждения (в условиях образовательного учреждения).
4. Организовать персонализированное повышение квалификации педагогических работников учреждения в городской системе повышения квалификации.
5. Мотивировать педагогов к участию в работе сетевых профессиональных интернет сообществ, системе городской методической работы.
6. Создать условия для непрерывного самосовершенствования и самореализации педагогов.
7. **Обеспечить методическое сопровождение педагогов во время участия в конкурсах профессионального мастерства.**
8. **Стимулировать успешную профессиональную деятельность педагогов через ????**

I. ЭТАПЫ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

I этап (2016-2017 год)

- анализ исходного состояния кадрового потенциала учреждения;
- выявление перспективных направлений развития кадрового потенциала в условиях модернизации дополнительного образования;
- отбор предоставляемых образовательных программ повышения квалификации с учётом индивидуальных потребностей педагогов учреждения;
- реализация плана мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников Центра.

II этап (2017-2019 год)

- поэтапная реализация ведущих направлений и идей программы;
- промежуточный мониторинг эффективности реализации программных мероприятий;
- методическое сопровождение процедуры аттестации педагогических кадров.

III этап (2019-2020 год)

- мониторинг результатов реализации программы;
- обобщение достигнутого опыта;
- определение перспектив и направлений дальнейшего развития.

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Содержание программы способствует повышению профессиональной компетентности педагогических работников Центра детского творчества 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.

В учреждении разработана модель повышения профессиональной компетентности педагогов (рисунок 1), которая отражает направления, формы методической работы и основные мероприятия, обеспечивающие развитие кадрового потенциала. Мероприятия настоящей программы направлены на интеграцию образовательных ресурсов учреждения, института повышения квалификации и самого педагога.

Основные программные мероприятия

Задачи	Содержание деятельности	Сроки	Индикаторы результативности
<i>Проанализировать профессиональные затруднения и потребности работников в повышении квалификации</i>	Диагностика профессиональных затруднений и информационно-методических потребностей педагогов (анкетирование); формирование заявок	ежегодно, апрель	Создание банка профессиональных потребностей, актуальных направлений курсовой подготовки
<i>Определить оптимальные сроки, отобразить содержание, форму и базу повышения квалификации с учётом персонификации образовательных потребностей педагогических работников</i>	Анализ регионального реестра дополнительных профессиональных программ; изучение предлагаемых форм, содержания программ повышения профессиональной компетентности педагогов, отбор актуальных направлений	ежегодно, октябрь, май	Ежегодный план повышения профессионального уровня педагогического коллектива учреждения

<p>Обеспечить повышение профессиональной компетентности педагогов за счет кадровых (образовательных) ресурсов учреждения</p>	<p>Организация и проведение методических мероприятий: семинаров-практикумов, мастер-классов, методических учеб, консультаций по вопросам профессиональной деятельности</p>	<p>В течение всего периода, по плану методических мероприятий, плану мероприятий ГМЦ план внутрифирменного повышения</p>	<p>Количественный охват педагогов, участвующих в методических мероприятиях</p>
	<p>Системная работа творческих групп, временных проблемных коллективов</p>	<p>в течение всего периода, по плану работы творческих групп</p>	<p>Количество педагогов, участвующих в работе творческих групп, временных проблемных коллективов; наличие продукта (результата) деятельности</p>
	<p>Проведение институциональных конкурсов профессионального мастерства «Педагог года», «Педагогический дебют».</p>	<p>ежегодно, октябрь</p>	<p>Увеличение количества педагогов – участников институциональных конкурсов профессионального мастерства</p>
<p>Организовать персонифицированное повышение квалификации педагогических работников учреждения в городской системе повышения квалификации</p>	<p>Отбор образовательных программ повышения квалификации (переподготовки) с учётом индивидуальных потребностей педагогов учреждения (требований профессионального стандарта педагога дополнительного образования)</p>	<p>ежегодно, в течение всего периода</p>	<p>Увеличение количественных показателей охвата педагогических и руководящих кадров учреждения курсовой подготовкой;</p> <p>Сокращение количества педагогов без определенной предметной специализации (не соответствующих требованиям профстандарта)</p>
<p>Отивировать педагогов к участию в работе сетевых профессиональных интернет сообществ, системе городской методической работы</p>	<p>Проведение институциональных интернет конкурсов,</p>	<p>в течение всего периода</p>	<p>Увеличение количества персональных образовательных ресурсов педагогов учреждения; диссеминация опыта педагогов в сетевых</p>

			профессиональных сообществах
Создать условия для непрерывного и самосовершенствования самореализации педагогов	Организация открытых занятий, мастер-классов, практикумов опытных педагогов;	Ежегодно, по плану проведения открытых занятий	Активное взаимопосещение педагогами открытых занятий, мастер-классов, практикумов
	Организация участия педагогических работников в методических мероприятиях по обобщению (представлению) опыта работы	по плану проведения методических мероприятий	Увеличение числа педагогов публично представляющих свой опыт на мероприятиях различного уровня
	Проведение индивидуальных консультаций с педагогами по созданию (ведению) интернет ресурса; регистрации на профессиональных порталах, в сетевых сообществах	в течение всего периода, по запросу	Увеличение количества персональных интернет ресурсов педагогов учреждения, количества зарегистрированных и активно транслирующих свой педагогический опыт в сети интернет
	Поиск и обобщение информации «полезные ссылки» (дистанционное обучение, интернет конкурсы, актуальные ссылки профессиональных интернет сообществ, форумов)	ежегодно, октябрь, апрель	Размещение на сайте учреждения обобщенной информации «полезные ссылки»
Обеспечить методическое сопровождение педагогов во время участия в конкурсах профессионального мастерства			
Стимулировать успешную профессиональную деятельность педагогов через ????			

МОДЕЛЬ повышения профессиональной компетентности педагогических работников учреждения



- ✓ Семинары, практикумы, мастер-классы, методические учебы, консультации
- ✓ Открытые занятия
- ✓ Творческие группы, временные проблемные группы
- ✓ Школа молодого педагога «ПеДДебют»
- ✓ Конкурсы профессионального мастерства институционального уровня



- ✓ Профессиональная социальная сеть «Школлеги»
- ✓ Сетевое сообщество «Открытый класс»
- ✓ Профессиональное сообщество «Методисты.ру»
- ✓ Сетевое сообщество педагогов «RusEdu» и другие



- ✓ Курсы повышения квалификации
- ✓ Участие в работе ресурсных методических центров и городских объединениях
- ✓ Конкурсы профессионального мастерства: «Педагог года», «Педагогический дебют», «А я делаю так», «Методист года», «Педагогические инициативы»
- ✓ Работа в составе жюри, экспертов



- ✓ Взаимопосещение занятий
- ✓ Проектирование и реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов
- ✓ Дистанционное обучение (КПК, семинары, мастер-классы)
- ✓ Участие в методических мероприятиях по обобщению и распространению педагогического опыта
- ✓ Работа с методической литературой, интернет-ресурсами

IV. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы осуществляется на основе плана мероприятий, который корректируется по мере необходимости в зависимости от результатов промежуточного мониторинга, посредством четкого распределения функциональных обязанностей между специалистами Центра детского творчества, что, несомненно, обеспечивает эффективность деятельности в данном направлении.

Функции специалистов учреждения по реализации программы

<i>Должность</i>	<i>Функционал</i>
<i>Директор</i>	<ul style="list-style-type: none">• общее руководство реализацией программы;• создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов;• поощрение и материальное стимулирование педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства.
<i>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</i>	<ul style="list-style-type: none">• обеспечение качественной реализации программы: организация, координация, контроль;• определение приоритетных направлений работы;• корректировка составляющих элементов программы;• анализ и обобщение результатов реализации программы;• регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;• внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;• осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.
<i>Методическая служба</i>	<ul style="list-style-type: none">• организация повышения квалификации педагогов учреждения по направлениям профессиональной деятельности;• организация программных мероприятий;• составление плана курсовой подготовки педагогического коллектива на год, в соответствии с планом КПК АУ ДПО ХМАО-ЮГРЫ «Институт развития образования»;• координация деятельности методистов структурных подразделений, педагогов дополнительного образования по реализации программы;• организация сетевого взаимодействия для эффективной реализации программы;• организация работы консультационного пункта по вопросам самореализации и самообразования педагогов;• формирование банка данных непрерывного образования педагогических и руководящих кадров;• формирование и пополнение банка научно-методической литературы в помощь педагогам;

	<ul style="list-style-type: none"> • организация работы по обобщению и распространению передового опыта работы педагогов учреждения; • разработка методических рекомендаций, содержания методических учеб по актуальным вопросам педагогики; • организация мониторинга реализации программы, обобщение результатов мониторинга. • определение критериев эффективности реализации программы; • подготовка методических рекомендаций для работы по программе.
<p><i>Руководители структурных подразделений</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • общее руководство и контроль образовательной деятельности; • анализ профессиональных затруднений педагогов; • координация деятельности методиста и педагогов структурного подразделения по реализации программных мероприятий; • контроль и своевременная организация непрерывного повышения квалификации педагогов; • помощь педагогам в выстраивании индивидуальных образовательных траекторий; • обобщение наиболее эффективного педагогического опыта структурного подразделения; • предоставление необходимой информации о деятельности структурного подразделения по данному направлению; • анализ уровня профессиональной компетентности педагогов структурного подразделения.
<p><i>Методисты структурных подразделений</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • консультирование педагогов по вопросам организации образовательной деятельности; • помощь педагогам в обобщении собственного опыта работы; • организация распространения педагогического опыта; • проведение методических учеб в структурном подразделении по проблемным вопросам; • сбор информации и ведение банка данных по курсовой подготовке, участию в профессиональных сетевых интернет сообществах, деятельности в городской системе методической работы, передача данных в методическую службу; • анализ результативности работы педагогов структурного подразделения.

Педагоги дополнительного образования

- разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- организация работы творческих групп по направлениям;
- обобщение, диссеминация передового педагогического опыта через публичные выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях и других мероприятиях;
- применение современных образовательных технологий в педагогической деятельности;
- создание и ведение индивидуальных интернет ресурсов;
- повышение уровня профессиональной компетентности через курсовую подготовку и профессиональную переподготовку, прохождение аттестации;
- участие в работе сетевых профессиональных интернет сообществ;
- проведение мониторинга индивидуальных достижений педагогов.

V. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

По итогам реализации программных мероприятий наблюдается положительная динамика всех показателей, взятых за ключевые критерии оценивания результативности:

- Количество педагогов повысивших свою квалификационную категорию
- Количество педагогов с высшим и специальным образованием
- Количество педагогов, работающих по индивидуальным образовательным маршрутам
- Количество педагогов повысивших свою профессиональную компетентность в городской системе методической работы
- Количество педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства
- Количество педагогов, разрабатывающих и реализующих целевые проекты и программы
- Количество педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике
- Количество педагогов публично представивших свой педагогический опыт на институциональном, муниципальном уровнях.

VI. МОНИТОРИНГ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Мониторинг всех направлений программы по итогам года.
2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
3. Анкетирование участников образовательного процесса.
4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. 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.
2. Статирова, О.И. Управление профессиональным самообразованием педагогов в системе повышения квалификации// О.И. Статирова/ Мир науки, культуры, образования. №4(11).2008. Горно-Алтайск. С.108.
3. Горский, В. А. Методологическое обоснование содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования // В. А. Горский/ Дополнительное образование. №3.2003.
4. Бирюкова, Н. А. Организация профессионального развития учителя: опыт США // Н. А. Бирюкова / Методист. №5.2005. С. 5 – 8.
5. Буйлова, Л.Н. Организация методической службы дополнительного образования детей // Л.Н. Буйлова, С.В. Кончева/М.: «Владос». 2001. С. 160.
6. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование детей: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования// Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова/М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС. 2002. С.352.
7. Василевская, Е. В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне: Методическое пособие // Е. В. Василевская/ М.: АПКИППРО. 2005.
8. Кульневич, С. В. Организация и содержание методической работы// С.В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоценина/ Ростов- на-Дону. Издательство «Учитель». 2004.
9. Ленкова, А.А. Петрова О.В. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога как основание проектирования персонифицированной программы повышения квалификации//А.А. Ленкова О.В. Петрова/ Научно-теоритический журнал. №4(13).2012

Приложение 1