|  |  |
| --- | --- |
| логотип ддт | Администрация Курортного района Санкт-Петербурга |
| Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  Дом детского творчества Курортного района Санкт-Петербурга  «На реке Сестре» |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

# 

**Программа**

**повышения уровня профессионального мастерства**

**педагогических работников**

**в ГБУ ДО ДДТ Курортного района Санкт-Петербурга**

**«На реке Сестре»:**

**«Школа педагогического мастерства»:**

**Сестрорецк**

**2019**

**СОДЕРЖАНИЕ:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Паспорт проекта | 4 |
| 2 | Актуальность проекта | 5 |
| 3 | Цели и задачи проекта | 5 |
| 4 | Управление проектом. Возможные риски | 6 |
| 5 | Этапы и план мероприятий по реализации проекта | 7 |
| 6 | Ресурсное обеспечение проекта | 9 |
| 7 | Оценка эффективности проекта | 9 |
| 8 | Планируемые результаты, перспективы дальнейшего развития проекта, его научная или практическая значимость | 10 |

Повышение качества дополнительного образования находится в прямой зависимости от кадров. В современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма.

В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития ребенка. Каждый ребёнок требует внимания и заботы.

В связи с повышением требований к качеству дополнительного образования меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от профессиональной зрелости каждого сотрудника.

**Занятия ШПМ состоит из 6 тематических модулей:**

**1. МОДУЛЬ 1 Введение (очный модуль)**

Организация Школы педагогического мастерства.Утверждение состава слшателей.

Организация наставничества.

Диагностика, выявление состояния проблемы.

Организационные мероприятия.

Анализ целевых установок при создании программы ШПМ разработка стратегии основных направлений работы.

Формирование плана действий по реализации стратегии.

Принятие и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

**2. МОДУЛЬ 2 Информационно-образовательная платформа как фундамент нового образования. (очно-заочный с использованием дистанционных форм обучения)**

В модуле № 2 даётся представление о возможностях использования дистанционных технологий в образовательном процесса. Регистрация на гугл платформе ШПМ.

Очно: пошаговое руководство по использованию ресурса ШПМ, возможности использования электронного формата документов, учебников, форм, макетов , шаблонов для организации обучения.

**Важно: слушателям предоставляется возможность самостоятельно откорртировать образовательный маршрут обучения по программе.**

**3.МОДУЛЬ 3 (очный)** 1. **Изучение методических рекомендаций и нормативно-правовых документов.**

2. Практикум: разработка программного и информационно-методического материала.

3. Учебное занятие в системе дополнительного образования.

Очно : Работа с молодыми педагогами по плану. (работа с учебно-планирющей документацией, работа с формами отчетности, и другими докуменитами), корректировка отдельных составных элементов работы.

**4. Модуль 4 Инструменты цифрового образования и использование их в работе.(заочный дистанционный)**

Модуль содержит инструкции по использованию таких сервисов интернет-коммуникации, как Zoom, Skype, Webinar, социальные сети и мессенджеры; хранению и передаче информации, а также применению инструментов для создания контента.

5 **Модуль 5 (практический )**

Посещение занятий . Проведение учебного занятия . Анализ, самоонализ.

Отчет наставников проекта о работе с молодыми специалистами.

6. Модуль 6 **Подведение итогов работы в рамках проекта.(очно-заочно)**

Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности (он-лайн тестирование)

Даёт возможность в интерактивной форме с помощью вопросов и ответов проверить уровень освоения полученных знаний.

Модульная структура курса позволит слушателям быстро освоить и эффективно использовать в работе современные образовательные технологии и ресурсы.

Курс доступен на информационно-образовательном портале Олимпиум. По итогам успешного прохождения курса каждый слушатель получит электронный сертификат.

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы. | Мероприятия. |
| **1.Организационный**  (август – сентябрь) | Организация Школы педагогического мастерства.  Организация наставничества.  Диагностика, выявление состояния проблемы.  Организационные мероприятия.  Анализ целевых установок при создании программы ШПМ разработка стратегии основных направлений работы.  Формирование плана действий по реализации стратегии.  Принятие и утверждение плана работы с молодыми педагогами. |
| **2.Преобразующий**  (октябрь – май) | Работа с молодыми педагогами по плану. Апробация комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы.  Интерактивные формы работы.  Формирование профессиональных компетентностей. |
| **3. Заключительный**  (май) | Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности  Подведение итогов работы в рамках проекта. |

**ПАСПОРТ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование проекта | Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников **в ГБУ ДО ДДТ Курортного района Санкт-Петербурга «На реке Сестре»** |
| Разработчик проекта | **ГБУ ДО ДДТ Курортного района Санкт-Петербурга «На реке Сестре»,**  **методический отдел** |
| Объекты проекта | * педагогический коллектив образовательного учреждения; * обучающиеся ДДТ «На реке Сестре»; * семьи детей, посещающих образовательное учреждение. |
| Обоснование необходимости проекта | * Реализация требований Федерального закона №273 «Об образовании в Российской Федерации»; * Улучшение качества обучения за счет повышения профессиональных компетенций педагогов; * • Модернизация учебного процесса, эффективное сочетание инновационного и традиционного методов обучения, повышение уровня компетентности педагогов; |
| Цель (цели) проекта | Цель «Школы педагогического мастерства»:  Создание условий для непрерывного совершенствования и развития профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий, направленных на обобщение и распространение опыта организации образовательного процесса в ДО. |
| Задачи проекта | * удовлетворять потребности педагогов в непрерывном образовании; * выявлять профессиональные, методические затруднения педагогов в учебном процессе и содействовать их разрешению; * способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов; * помочь педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс; * пропагандировать педагогическое мастерство опытных педагогов; * оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики; * формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики. * создать благоприятные организационно-психологические условия для работы молодых педагогов |
| Результат  (результаты) проекта | Повышение эффективности системы педагогического образования, непрерывного профессионального роста  педработников учреждения:  увеличение доли педагогов, прошедших обучение по новым адресным моделям повышения квалификации и имевших возможность выбора программ обучения - до 25% от общего числа педагогов;  повышение ИКТ- компетентности педагогов:  увеличение доли педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах – до 15% от общего числа педагогов учреждения  Успешная адаптация молодых, начинающих педагогов.  Раскрытие творческого потенциала молодых педагогов и формирование потребности в саморазвитии и карьерном росте.  **Развитие системы наставничества** в ДДТ «На реке Сестре».  Улучшение социально-психологического микроклимата в коллективе и изменения в корпоративной культуре.  Формирование позитивного имиджа учреждения. |
| Период реализации проекта | I этап – 2019 год (август-сентябрь ) – подготовительный;  II этап – 2019 год (октябрь - декабрь) – 2020 год (январь – апрель ) - основной;  III этап – 2020 год (май-июнь ) – завершающий; |
| Риски реализации проекта | Слабое кадровое обеспечение проекта. |
| Предложения по устранению рисков | - Привлечение сторонних организаций для участия в проекте. |

**2. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА:**

Функционирование и развитие любого образовательного учреждения эффективно только при условии деятельности высокопрофессиональных кадров. Педагогические кадры становятся главным ресурсом, условием качественного образования.

В связи с переменами, происходящими в сфере образования, предъявляются новые требования к личности педагога, к повышению его профессиональной компетентности. Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активно включаться в методическую, инновационную деятельность. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования достижений науки и инновационного педагогического опыта. Обновление дополнительного образования во многом зависит от притока в нее молодых специалистов. Необходимость оптимизации повышения педагогического мастерства и творчества молодых педагогов обусловлена изменениями, которые происходят сегодня в системе российского образования.

Она может быть выражена в интеграции возможностей ДДТ «На реке Сестре» в условиях взаимодействия между основными субъектами системы повышения квалификации: учрежденими занимающимися повышения квалификации, учреждениями дополнительного педагогического профессионального образования, методическими службами, педагогами.

Потенциал ДДТ «На реке Сестре» может быть представлен опытом использования эффективных форм работы по повышению квалификации молодых педагогических кадров:  самообразование, обмен ППО, обучающие семинары и практикумы, мастер-классы.

**3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА**

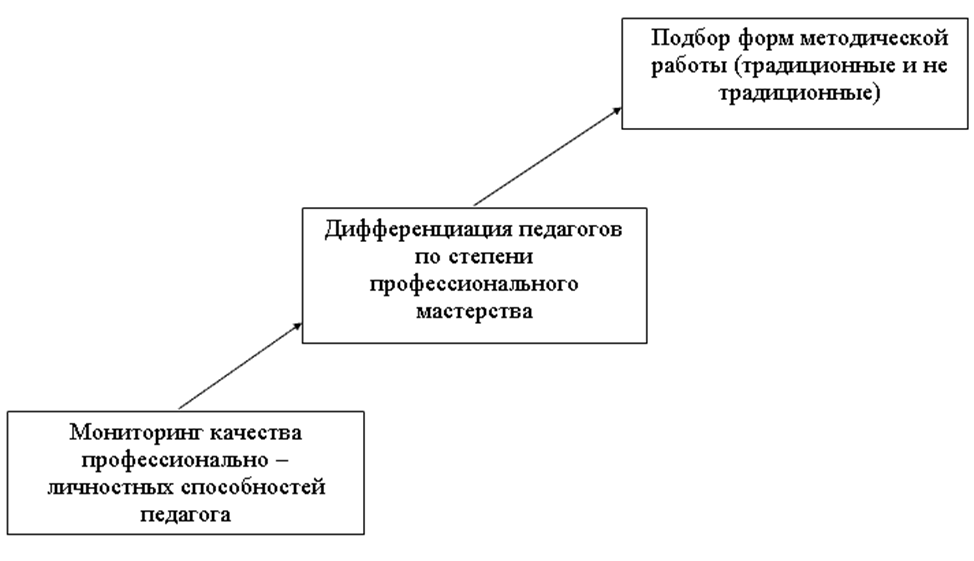
Создание условий для профессионального роста педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, обеспечивающих повышение качества образовательных результатов

**Задачи проекта (школы совершенствования педагогического мастерства):**

* удовлетворять потребности педагогов в непрерывном образовании;
* выявлять профессиональные, методические затруднения педагогов в учебном процессе и содействовать их разрешению;
* способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
* помочь педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;
* пропагандировать педагогическое мастерство опытных педагогов;
* оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
* формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики.
* создать благоприятные организационно-психологические условия для работы молодых педагогов.

**Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников: Школа педагогического мастерства** (далее - Школа мастерства) - это объединение педагогических работников, созданное для совершенствования педагогического мастерства, творческого общения, организации методической работы в педагогическом коллективе, методической поддержки и помощи, для профессионального роста педагогов.

**Предлагается следующая модель непрерывного образования работы с педагогами (рис.)**



**4.** **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ. ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ**.

Общее руководство реализацией проекта осуществляет заведующий методическим отделом или ответсвенный методист.

Руководитель проекта составляет план реализации проекта, представляет его Педагогическому совету учреждения; анализирует поэтапную реализацию проекта и вносит определенные коррективы на последующие этапы.

Педагогический и Методический советы учреждения могут вносить определенные поправки в содержание проектных линий, не изменяя общей идеологии проекта.

Отдельные этапы реализации проекта оцениваются через приказы директора учреждения, в которых фиксируется общая оценка реализации, даются рекомендации по его эффективности.

**Риски проекта**. Цель проекта может быть частично не достигнута под влиянием следующих рисков

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Риски | Меры по преодолению |
| 1 | Низкая мотивация молодых специалистов к педагогической деятельности. | Проведение психологических тренингов для молодых специалистов. Использование системы морального и материального стимулирования |
| 2 | Отсутствие педагогических способностей у молодых специалистов. | Занятия в «Школе».  Работа в паре «молодой педагог – наставник».  Участие в профессиональных конкурсах. |
| 3 | Невозможность учреждения в полной мере обеспечить социальные гарантии. | Внесение изменений в стимулирующую часть ФОТ для поддержки молодых педагв. |
| 4 | Наличие конкурентной педагогической среды: в Курортном районе Санкт-Петербурга | Поддержка имиджа учреждения Курортном районе Санкт-Петербурга  Маркетинг.Повышение престижа педагога ДДТ «На реке Сестре» |

**5. ЭТАПЫ И ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Этапы. | Мероприятия. |
|  | **1.Организационный**  (август – сентябрь) | Организация Школы педагогического мастерства.  Организация наставничества.  Диагностика, выявление состояния проблемы.  Организационные мероприятия.  Анализ целевых установок при создании программы ШПМ разработка стратегии основных направлений работы.  Формирование плана действий по реализации стратегии.  Принятие и утверждение плана работы с молодыми педагогами. |
|  | **2.Преобразующий**  (октябрь – май) | Работа с молодыми педагогами по плану. Апробация комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы.  Интерактивные формы работы.  Формирование профессиональных компетентностей. |
|  | **3. Заключительный**  (май) | Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности  Подведение итогов работы в рамках проекта. |

Деятельность **Школа педагогического мастерства** предполагает:

* организацию групповых занятий для педагогов, проведение практических семинарских занятий, научно-практических конференций, заслушивание творческих  отчетов членов Школа педагогического мастерства по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.
* организацию изучения профессиональных потребностей педагогов, помощь в самосовершенствовании в профессиональной сфере.
* организацию работы по изучению передового педагогического опыта.
* На занятиях **Школа педагогического мастерства** оказывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса:

работа с документацией, образовательными программами;

* современные подходы к занятию;
* культура анализа и самоанализа занятия , воспитательного мероприятия;
* диагностика обиженности, реальных способностей обучающихся;
* рефлексия педагогической деятельности;
* психологизация образовательного процесса и т.д.

**Школа совершенствования педагогического мастерства** проводится в форме теоретических и практических занятий.

**К основным формам работы относятся:**

* постоянно действующий режим консультирования;
* проблемно-ситуационное обучение;
* теоретические семинары и семинары - практикумы;
* педагогические мастерские;
* -мастер-классы;
* группы взаимопосещения и поддержки;
* наставничество;
* работа в творческих группах по одной проблеме и т.д.

Заседания Школы проводятся 1 раз в месяц. В течение всего года возможны индивидуальные консультации с педагогами высшей и первой квалификационной категории (включенными в состав проекта.)

**Примерный план**

**Цель:** совершенствование системы работы с педагогическими кадрами, повышение профессиональной компетентности, помощь молодым педагогам в быстрой адаптации к организации учебно-воспитательного процесса

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**. | | |
| 1. | Август -сентябрь | 1. Собеседование с педагогами. Основные проблемы педагога.  2. Практикум: учебный план – программа –календарно-тематическое планирование.  3. Консультация педагогов при выборе направлений, содержания и форм самообразования. Выбор темы самообразования. |
| 2. | октябрь | 1. Анкетирование участников Школы педагогического мастерства.  2. Методическое консультирование по проведению входящей диагностики обучающихся как главного показателя эффективности образовательного и воспитательного процесса.  3.Обзор новинок методической литературы. |
| 3. | ноябрь | 1. Изучение методических рекомендаций и нормативно-правовых документов.  2. Практикум: разработка программного и информационно-методического материала.  3 |
| 4. | декабрь | 1. Методические рекомендации по подготовке «Портфолио педагога».  2. |
| 5 | январь | 1. Посещение молодыми педагогами занятий педагогов высшей и первой квалификационной категории.  2.Семинар-практикум: «Методика разработки учебного занятия в системе дополнительного образования».  3 |
| 6. | февраль | 1.Система развития и поддержки творческой одаренности детей в ДДТ «На реке Сестре».  2. Проведение открытого занятия/мероприятия. |
| 7 | март | 1.«Проектно-исследовательская деятельность в ОУ ДО |
| 8. | апрель | 1. М/практикум: итоговое диагностирование обучающихся.  2.Методическое консультирование по выбору темы самообразования на следующий учебный год.  3. Прохожение теста он лайн в дистанционном формате. |
| 9. | май | 1.Анкетирование участников Школы пед мастерства.  2.Подведение итогов работы ШПМ за 2019-2020учебный год.  3.Обсуждение проблем для изучения в 2019-2020 учебном году. |

**6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА (СМЕТА ПРОЕТА )**

|  |  |
| --- | --- |
| № | **Нормативно – правовые документы ДДТ «На реке Сестре» по обеспечению проекта** |
| 1 | Положение о наставничестве |
| 2 | Положение о «Школе профессионального мастерства молодого педагога». |
| 3 | Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам |
|  | **Организационные ресурсы** |
| 1 | Установление оптимального режима педагогической деятельности начинающего специалиста. |
| 2 | Организация индивидуальной работы с молодыми специалистами через систему наставничества. |
|  | **Кадровые ресурсы** |
| 1 | Директор учреждения |
| 2 | Заместители директора, заведующие отделами. |
| 3 | Методисты |
| 4 | Педагоги - наставники |
| 5 | Члены методического совета |
|  | **Экономические ресурсы** |
| 1 | Выделение средств из стимулирующей части фонда оплаты труда для поддержки молодых и начинающих педагогов, наставников. |
|  | Материально-технические ресурсы |
| 1 | Рабочее место педагога, оснащенное компьютером. . |
| 2 | Интернет-ресурсы |
| 3 | Сайт ДДТ «На реке Сестре» , методический кабинет педагога ДДТ |

**Смета расходов. (если требуется) ОБРАЗЕЦ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Смета расходов | Кол-во | Сумма |
| 1 | Расход на призы, на стимулирование работы молодых педагогов;  1. Цветная бумага;  2. Бумага А4;  3. Блокноты  4. Призы;  5.Благодарственные письма по итогам проекта |  |  |
| 2 | Издание брошюры молодых учителей. |  |  |
| 3 | Приобретение методической литературы |  |  |
|  | ИТОГО: |  |  |

**7. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА**

Эффективность проекта оценивается по следующим показателям:

* Процент укомплектованности учреждения педагогическими кадрами, в т.ч. молодыми специалистами (не менее 20-25%).
* Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в учреждении в течение 5 лет.
* Квалификационный уровень молодых специалистов (досрочная аттестация).
* Повышение образовательного уровня через обучение на курсах переподготовки/повышения квалификации.
* Процент участия педагогов в профессиональных конкурсах, детско-взрослых проектах, акциях и др.
* Увеличение контингента обучающихся до 5% ежегодно в связи с повышением имиджа учреждения в Курортном районе Санкт-Петербурга.

**8. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ** ПРОЕКТА , **ЕГО НАУЧНАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ.**

Предлагаемый проект "Школа педагогического мастерства" будет является результатом инновационной деятельности коллектива. Она появилась не вдруг, не по заказу сверху, а по внутренней необходимости администрации и педагогов, заинтересованных в развитии образовательного учреждения.

Каких же результатов можно ожидать от применения данного проекта:

1. Повышение эффективности системы педагогического образования, непрерывного профессионального роста педработников учреждения:
2. увеличение доли педагогов, прошедших обучение по новым адресным моделям повышения квалификации и имевших возможность выбора программ обучения (то что реально может пригодиться на практике)- до **25%** от общего числа педагогов;
3. повышение ИКТ - компетентности педагогов:
4. увеличение доли педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах – до 20%-25% от общего числа педагогов учреждения
5. **Успешная адаптация молодых, начинающих педагогов.**

Раскрытие творческого потенциала молодых педагогов и формирование потребности в саморазвитии и карьерном росте.

Развитие системы наставничества в ДДТ «На реке Сестре».

6. Улучшение социально-психологического микроклимата в коллективе и изменения в корпоративной культуре.

7. Формирование позитивного имиджа учреждения.