

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр дополнительного образования
Усть-Кутского дополнительного образования**

ПРОГРАММА
развития профессиональных компетенций
педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО
«Путь к вершинам мастерства»

Автор: Косынкина С.М.,
заместитель директора
МБУ ДО ЦДО УКМО

**Усть-Кут
2021**

Содержание

Аннотация	3
Паспорт Программы	4-6
I. Пояснительная записка.....	6-7
II. Аналитико- прогностическое обоснование Программы.....	7-11
2.1. Оценка кадрового состава МБУ ДО ЦДО УКМО	7-8
2.2. Творческие достижения педагогических работников.....	8-9
2.3. Совершенствование педагогической и методической компетенции.....	9
2.4. Инновационная деятельность	9
2.5. Методический фонд	9-10
2.6. Результаты swot- анализа	10-11
III. Концепция желаемого будущего состояния методического сопровождения педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО	11-27
3.1. Структура научно-методического сопровождения педагогических работников ...	13
3.2. Форма работы и содержание научно-методического и профессионально-личностного сопровождения педагогических работников.....	14
3.2.1. Методические объединения педагогов по направленностям	14
3.2.2. Студия педагогического дизайна «Креатив»	14-16
3.2.3. Участие в педагогических конкурсах	16-17
3.2.4. Повышение квалификации (вебсайт «Цифровой ресурс педагогического работника»).....	17-19
3.2.5. Наставническая работа с молодыми педагогами и педагогами, впервые приступившим к педагогической деятельности	19-20
3.2.6. Тьюторское сопровождение (индивидуальный маршрут педагогического работника).....	20-22
3.2.7. Мониторинг и изучение эффективности научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов (создание методического абонемена).....	22-23
3.3. Дорожная карта по реализации Программы.....	23-25
3.4. Финансовый план реализации Программы.....	25-26
3.5. Критерии и показатели достижения желаемого состояния.....	26-27
Литература	27

Аннотация

Программа развития профессиональных компетенций педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО «Путь к вершинам мастерства» состоит из 3-х разделов.

В аналитико-прогностическом разделе дана оценка кадрового состава МБУ ДО ЦДО УКМО. В описательной форме представлены творческие достижения педагогических работников, совершенствование педагогической и методической компетентности, инновационная деятельность, методический фонд, результаты swot-анализа.

В разделе «Концепция желаемого будущего состояния методического сопровождения педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО и тактика перевода методической работы в новое состояние» указаны цель и задача Программы. Далее даётся подробное описание механизма реализации программы:

- структура научно-методического сопровождения педагогических работников;
- форма работы и содержание научно-методического сопровождения профессионально-личностного сопровождения педагогических работников;
- дорожная карта по реализации Программы;
- финансовый план реализации Программы;
- критерии и показатели желаемого состояния.

Подпрограмма рассчитана на 5 лет и будет являться неотъемлемой частью Программы развития МБУ ДО ЦДО УКМО на 2022-2026 гг.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ МБУ ДО ЦДО УКМО
«ПУТЬ К ВЕРШИНАМ МАСТЕРСТВА»

Наименование Программы	Программа развития профессиональных компетенций педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО «Путь к вершинам мастерства»
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция Российской Федерации; - Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Национальный проект "Образование" - ПАСПОРТ УТВЕРЖДЕН президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 мая 2018 г. N 298 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. N 10 н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» - Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями на 04.04.2020г.) - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019г. №3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» - Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р. - Стратегическая инициатива "Новая модель системы дополнительного образования", одобренная Президентом Российской Федерации 27 мая 2015 г. - Региональный проект «Учитель будущего» - Региональный проект «Цифровая образовательная среда» - Региональный проект «Успех каждого ребёнка» - Муниципальная программа «Развитие дополнительного образования» Постановление Администрации УКМО от 19.09.2016г. №697 -п, с изменениями от 16.04.2021г. №184-п
Заказчик Программы	Администрация МБУ ДО ЦДО УКМО
Основные разработчики Программы	Косынкина Светлана Михайловна, замдиректора МБУ ДО ЦДО УКМО
Цель Программы	Организация научно-методического сопровождения, обеспечивающего результативное профессионально-личностного развития педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО

Задачи программы	<p>1. Разработать и внедрить организационную структуру научно-методического сопровождения педагогических работников в рамках реализации Программы развития МБУ ДО ЦДО УКМО на 2022-2026гг.</p> <p>2. Обеспечить необходимые педагогические условия научно-методического сопровождения, обеспечивающего результативное профессионально-личностное развитие педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО (педагогическая дизайн-студия «Креатив»)</p> <p>3. Создать вариативное методическое образовательное пространство в МБУ ДО ЦДО УКМО.</p> <p>4. Организовать процесс создания и реализации педагогическими работниками индивидуального маршрута профессионально-личностного саморазвития.</p> <p>5. Осуществлять ежегодный мониторинг научно-методического сопровождения педагогических работников (создание методического абонемена).</p>
Сроки и этапы реализации Программы	<p>Программа рассчитана на 5 лет.</p> <p>2022 г. – Организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации программы).</p> <p>2022 – 2025 гг. – Коррекционно-развивающий этап (деятельность по преобразованию существующей системы работы с педагогическими работниками).</p> <p>2026 г. – Аналитически-информационный этап (мониторинг эффективности реализации программы, аналитическая оценка качественных и количественных изменений, произошедших в учреждении).</p>
Исполнители	<p>Администрация.</p> <p>Педагогические работники.</p>
Объем и источники финансирования	<p>Бюджетные и внебюджетные средства.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	
1. Разработать и внедрить организационную структуру научно-методического сопровождения педагогических работников в рамках реализации Программы развития МБУ ДО ЦДО УКМО на 2022-2026гг.	<p>Разработана и внедрена организационная структура научно-методического сопровождения педагогических работников.</p>
2. Обеспечить необходимые педагогические условия научно-методического сопровождения, обеспечивающие результативное профессионально-личностное развитие педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО.	<p>В МБУ ДО ЦДО УКМО созданы необходимые педагогические условия научно-методического сопровождения, обеспечивающие результативное профессионально-личностное развитие педагогических работников, посредством внедрения форм наставничества и тьюторского сопровождения педагогических работников.</p>
3. Создать вариативное методическое образовательное пространство в МБУ ДО ЦДО УКМО.	<p>Разработано и эффективно действует вариативное методическое пространство</p>
4. Организовать процесс создания и реализации педагогическими	<p>Разработан алгоритм создания индивидуального маршрута педагогического работника</p>

работниками индивидуального маршрута профессионально-личностного саморазвития	
5.Осуществлять ежегодный мониторинг научно-методического сопровождения педагогических работников.	Осуществляется ежегодный мониторинг научно-методического сопровождения педагогических работников (создание методического абонементов).

I. Пояснительная записка

Дополнительное образование, несмотря на все особенности его организации, содержания и методики, подчиняется всем закономерностям образовательного процесса. Оно имеет цели и задачи, определяемое ими содержание, взаимодействие педагога с детьми, результат обучения, воспитания и развития ребёнка. Современные технологии образования не являются единственным средством реформирования образования. Главным стратегическим и технологическим ресурсом всегда был и остаётся именно педагог, от профессионализма, нравственных ценностей, интеллекта которого зависит качество образования. Педагог дополнительного образования - один из важнейших специалистов, непосредственно реализующих дополнительные общеобразовательные программы различной направленности. Он занимается развитием талантов и способностей детей. Деятельность педагога дополнительного образования направлена как на развитие познавательной мотивации детей, так и на решение образовательных задач, непосредственно отвечающих жизненным потребностям детей, что позволит им в будущем прогнозировать в различных жизненных ситуациях возможности применения знаний и навыков, получаемых в системе дополнительного образования. Именно педагоги дополнительного образования призваны интегрировать усилия по физическому, интеллектуальному, нравственному развитию личности.

Обновлённая система образования, в том числе и дополнительного образования, предъявляет новые требования к образованию и личности педагога.

Как сказал президент РФ Владимир Путин: «Конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills, обладают и креативным, и плановым, и другими мышлениями».

Как показывает опыт, наибольшее значение для педагогических работников имеют следующие навыки:

- Навык эффективного общения (как личного, так и в переписке). Умение слушать, убеждение и аргументация, построение и поддержание отношений с родителями, ведение “переговоров”, проведение презентаций, базовые навыки самопрезентации, публичные выступления.
- Умение работать в команде. Эмпатия, нацеленность на результат, умение слышать коллег.
- Понимание влияния технологий на работу. Способность гибко реагировать на новые требования, например, цифровизацию образовательного процесса.
- Способность мыслить критически и не бояться высказывать свое мнение. Способность к системному мышлению, креативному мышлению, структурному мышлению, способность искать и анализировать информацию, принимать решения.
- Умение управлять собой (self-managment). Управление эмоциями, управление стрессом, управление собственным развитием, тайм-менеджмент, рефлексия, использование обратной связи. Всё то, что сейчас принято называть эмоциональным интеллектом.

Большая часть коллектива успешно применяет в своей педагогической деятельности не только жесткие (hard -skills), но и мягкие (soft- skills) навыки. Владение данными навыками приносит свои результаты, в том числе и активное участие в инновационной педагогической деятельности образовательной организации.

Как показал опрос педагогических работников о готовности к инновационной деятельности, росту профессионально мастерства, 30% педагогических работников не имеют четкого представления, как построить индивидуальный маршрут развития своих профессиональных компетенций.

В связи с этим возникла необходимость создания принципиально новой Программы профессионального развития педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО, которая является логическим продолжением проекта «Путь к вершинам мастерства», действующего в период с 2016-2021год.

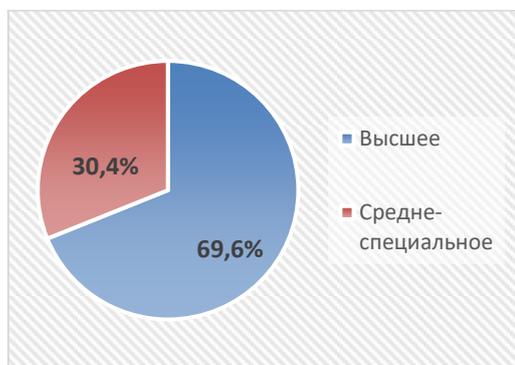
II. Аналитико-прогностическое обоснование Программы

С 2016г. после реорганизации в МБУ ДО ЦДО УКМО была начата реализация Программы развития, в рамках которой реализован проект «Путь к вершинам мастерства».

Целью проекта было создание системы повышения уровня профессиональной компетентности педагогов МКУ ДО ЦДО УКМО, обеспечивающей их профессиональный рост.

Первую и высшую квалификационную категорию на начало реализации проекта имели 45,7% педагогического состава. По итогам реализации проекта «Путь к вершинам мастерства» существенно изменились показатели, характеризующие профессиональную компетентность педагогических работников.

Сегодня в педагогическом коллективе без учета совместителей имеет высшее образование -69,6% педагогов и средне-специальное – 30,4%.



Имеет высшую и первую квалификационную категорию 65,2% (с учётом внутреннего совмещения): 73,9%

Педагоги дополнительного образования – 65,8% (высшая 22,9%; первая категория 42,9%)

Методисты (с учётом специалистов МОЦ) – 54,5% (высшая 18,9%; первая категория 45,5%)

Педагоги-организаторы – 33,3% (первая категория -33,3%)

Педагог – логопед – 100% (первая категория 100%)

2.1. Оценка кадрового состава МБУ ДО ЦДО УКМО (на 1 ноября 2021г.)

Показатель		Кол.чел.	%
Всего педагогических работников (количество человек)		67	100%
Из них внешних совместителей		21	30,4%
Образовательный уровень педагогических работников	с высшим профессиональным образованием	48	71,6%
	со средним профессиональным образованием	19	28,4%
Имеют квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования» (от основного состава)	Всего:	23	65,8%
	Высшую	8	22,9%
	Первую	15	42,9%
Имеют квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования» (от внешних совместителей)	Всего:	2	9,5%
	Высшую	0	0
	Первую	2	9,5%
Имеют квалификационную категорию по должности «методист» (от общего числа по должности «методист»)	Всего:	6	54,5%
	Высшую	2	18,2%
	Первую	4	36,3%
Имеют квалификационную категорию по должности «педагог - организатор» (от общего числа по должности «педагог-организатор»)	Всего:	2	33,3%
	Высшую	-	0%
	Первую	2	33,3%
Имеют квалификационную категорию учитель-логопед	Всего:	1	100%
	Высшую	0	0
	Первую	1	100%
Состав педагогического персонала (с учётом внутреннего совмещения)	Руководитель	1	2,2%
	Заместитель руководителя	3	6,5%
	Педагог дополнительного образования	36	78,3%
	Педагог-психолог	1	2,2%
	Методист	11	23,9%
	Педагог-организатор	6	13%
	Учитель-логопед	1	2,2%
Численность педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	менее 2 лет	4	8,7%
	от 2 до 5 лет	5	10,9%
	от 5 до 10 лет	7	15,2%
	от 10 до 20 лет	9	19,6%
	20 лет и более	21	45,7%
Численность педагогических работников в возрасте:	моложе 25 лет	2	4,3%
	25-35 лет	7	15,2%
	35 лет и старше	36	78,2%

Педагогические работники имеют высшую и первую квалификационную категорию 65,2%; с учётом внутреннего совмещения – 77,2%

Педагоги дополнительного образования – 65,8% (высшая 22,9%; первая категория 42,9%)

Методисты (с учётом специалистов МОЦ) – 54,5% (высшая 18,9%; первая категория 45,5%)

Педагоги-организаторы – 33,3% (первая категория -33,3%)

Педагог – логопед – 100% (первая категория 100%)

2.2. Творческие достижения педагогических работников

Педагогические работники МБУ ДО ЦДО УКМО активно транслируют опыт работы на всех уровнях, начиная от уровня организации до Всероссийского, как в очном, так в заочном формате.

Уровень организации:

- Методические совещания;
- Педагогические Советы;
- Педагогические чтения

Муниципальный (межмуниципальный) уровень

- II и III муниципальном образовательном форуме «Образование района - территория развития и социальной успешности»;
- Августовская конференция;
- семинары для заместителей директора по УВР и педагогов ОО;
- совещание руководителей общеобразовательных организаций «Проектирование и обновление содержания дополнительного образования: опыт, проблемы, точки роста» и др.

Региональный (Межрегиональный) уровень

- Межрегиональная презентационная площадка «Формирование социокультурной образовательной среды с учётом общих и особых образовательных потребностей».

Всероссийский уровень

- I Всероссийский педагогический съезд «Моя страна», г. Санкт – Петербург
- VII Всероссийский образовательный форум «Школа будущего», г. Санкт – Петербург и др.

Международный уровень

- I и II Байкальский Международный Салон Образования (БМСО -2018, БМСО - 2019), г. Иркутск

Педагоги МБУ ДО ЦДО УКМО неоднократно становились победителями и призёрами различных Конкурсов профессионального мастерства, в том числе таких как:

- Муниципальный Конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»
- Муниципальный конкурс методических разработок дополнительного образования;
- Муниципальные Педагогические чтения.
- Премия Губернатора Иркутской области «Лучший педагогический работник в сфере дополнительного образования детей»- 6 педагогов (2017г -1 педагог (Казакова И.Г.), 2018г – 1 педагог (Сафарчёва О.А.); 2019г – 2 педагога (Зиновьева Г.А., Бурдинская О.В.); 2020г -2 педагога (Шмелева Е.В., Галимова А.В.)).
- Региональный конкурс профессионального мастерства среди педагогических работников организаций дополнительного образования «Сердце отдаю детям» (2019г. Бурдинская О.В., лауреат очного этапа Конкурса; 2020г – Моор Р.В., лауреат очного этапа Конкурса).
- Конкурс «Молодежь Иркутской области в лицах» (Победитель в номинации «Профессиональные достижения в сфере образования» (2017г. Молокова Д.В., 2018г. Алексеева Е.В.)
- Конкурс молодых педагогических работников Иркутской области «Новая волна» в номинации «Лучший молодой педагогический работник организации дополнительного образования»/ Очный этап (2017г. Молокова Д.В., призёр; 2019г Чемезова А.А., диплом участника)
- Всероссийский конкурс «Векториада» (победители и призёры).

2.3.Совершенствование педагогической и методической компетенции

Педагогические работники МБУ ДО ЦДО УКМО в системе повышают свою педагогическую и методическую компетентность на различных курсах повышения квалификации, вебинарах, стажировочных площадках и т.д.

Ежегодно курсы повышения квалификации проходит более 80% педагогов основного состава.

За годы реализации проекта «Путь к вершинам мастерства» педагоги освоили Программы по переподготовке по разным специальностям: методист, педагог дополнительного образования, менеджеры в образовании, педагоги-организаторы, тьюторы, логопеды, психологи и т.д.

2.4. Инновационная деятельность

На базе МБУ ДО ЦДО УКМО действует региональная инновационная педагогическая площадка «Тьюторское сопровождение детей с особыми образовательными потребностями в условиях дополнительного образования» (Приказы Министерства Образования Иркутской области ГАО ДПО ИРО № 42 от 07.05.2018г., №50 от 29.04.2019г, №35 от 23.03.2020г.).

С декабря 2020года на базе МБУ ДО ЦДО УКМО начала реализацию муниципальная экспериментальная площадка «Создание эффективной сетевой формы реализации дополнительных общеразвивающих программ в МДОУ УКМО в рамках регионального проекта «Успех каждого ребёнка» на 2020-2021 учебный год» (приказ УО УКМО №252 от 28 декабря 2020г «Об организации муниципальной экспериментальной площадки»).

В настоящее время ведётся активная работа по реализации дорожной карты экспериментальной площадки.

2.5. Методический фонд

Методический фонд представлен периодическими изданиями. Научно-методический журнал для работников образования всех типов и уровней «Методист», посвященный вопросам повышения профессионального мастерства педагогических работников. Рубрики журнала освещают вопросы системы повышения квалификации, дополнительного образования и воспитания детей и др.

Приложения к данному журналу «Мастер-класс» посвящен рассмотрению практического опыта педагогов всех типов. Материалы данного издания оказывают практическую помощь педагогам ЦДО по работе оформлением конспектов занятий, рабочих программ, материалов по внеклассной деятельности.

В приложении к журналу «Методист» «Библиотека» педагоги находят ценные публикации методических пособий, кейсов, учебных материалов.

Другой журнал, на который оформлена подписка - «Дополнительное образование и воспитание». В журнале – ценный материал по теории и практике современного дополнительного образования.

Журнал «Воспитание школьников» знакомит с опытом инновационной деятельности передовых учреждений, а также содержит материалы о детских и молодежных общественных организациях России и ближнего зарубежья и др.

Обновление методического фонда происходит также за счёт выпуска тематических сборников ЦДО:

- Сборник методических материалов «Ярмарка педагогических идей» (5 выпусков);
- Сборник методических материалов «Грани профессионализма» (6 выпусков);
- Методическая копилка «60-летию ЦДО посвящается»;
- Сборник УО УКМО «Образование района - территория развития и социальной успешности» (2 выпуска).
- Сборник материалов межмуниципального семинара «Инновационная

- деятельность МКУ ДО ЦДО УКМО как залог качественного дополнительного образования в условиях реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка».
- Сборник методических материалов «Педагогические изюминки» (по материалам межрегиональной презентационной площадки «Создание благоприятных условий для развития индивидуальных способностей и успешной социализации обучающихся с различными образовательными потребностями»)
- Сборник методических материалов по организации тьюторского сопровождения детей с особыми образовательными потребностями в условиях дополнительного образования (из опыта работы) и др.

Сборники посвящены теоретическим подходам к проблемам дополнительного образования. В них представлен практический опыт педагогических работников, занимающихся в системе дополнительного образования, а также принимавших участие в мероприятиях различного уровня (Педагогические чтения, конкурсы методических разработок и др.).

2.6. Результаты swot – анализа

Сильные стороны

1. Достаточно высокий процент аттестованных педагогических работников
2. Хорошо подготовленный педагогический состав в соответствии со Стандартами «Специалист в области воспитания», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»
3. Наличие условий для распространения и обобщения передового педагогического опыта педагогов
4. Положительная динамика показателей призовых мест участия в конкурсных методических мероприятиях различных уровней (муниципальных, региональных, всероссийских).
5. Наличие условий для инновационной деятельности и роста профессионального мастерства.

Слабые стороны

1. Часть коллектива (согласно мониторинга) не стремится к повышению профессионального мастерства
2. Низкий процент педагогов, имеющих четко оформленный маршрут профессионального развития.
3. Недостаточно хорошо оформлен и развит цифровой методический ресурс для педагогических работников.
4. Недостаточно реализуется трансляция опыта работы на региональном и всероссийском уровне.
5. Недостаточная мотивация к инновационной деятельности в образовательной организации.

Возможности

1. Созданы условия для профессионального и личностного роста педагогических работников
2. Создан эффективный цифровой методический ресурс для педагогических работников
3. Созданы условия для реализации творческих возможностей педагогических работников, в том числе и через инновационную деятельность.
4. Создана эффективная система сопровождения педагогических работников, посредством системы наставничества и тьюторского сопровождения.
5. Отработанный механизм создания маршрутов профессионального развития педагогических работников.

Угрозы (ограничения)

1. Недостаточно отработана инфраструктура сетевого взаимодействия ЦДО и других профессиональных сообществ.
2. Низкая мотивация педагогических работников к созданию маршрутов профессионального развития педагогических работников.
3. Недостаточное финансирование для повышения квалификации педагогических работников.
4. Риск увеличения объёма работы, возлагаемой на членов администрации и методистов.
5. Низкий процент участия педагогических работников других муниципальных организаций в образовательных событиях, организуемых МБУ ДО ЦДО УКМО.

III. Концепция желаемого будущего состояния методического сопровождения педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО и тактика перевода методической работы в новое состояние

Федеральный проект «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образования» предусматривает обновление содержания всех направленностей, повышение качества и вариативности образовательных программ и их реализацию в сетевой форме, чтобы они отвечали вызовам времени и интересам детей с разными образовательными потребностями, модернизацию инфраструктуры и совершенствование профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров.

Именно в педагогической профессии личностный рост является неременным условием достижения профессионализма.

Грамотно выстроенная система методической работы поможет организовать деятельность педагога, направленную на развитие профессиональных компетенций.

Диагностика уровня профессиональной компетентности и далее мониторинг, позволит определить пути совершенствования профессиональных навыков педагога.

Сопровождение молодого педагога или вновь приступившего к педагогической деятельности педагога осуществляется с помощью педагогов наставников.

Организованные образовательные методические события, курсы повышения квалификации стимулируют рост педагога в профессии.

Уровень методической подготовки позволяет поднять организация участия педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня.

Участие в работе инновационной педагогической площадки, творческих группах, рабочих группах по реализации приоритетных направлений деятельности образовательного учреждения способствуют раскрытию творческой активности, способствуют также повышению методической компетентности педагогов.

Самым главным в росте профессионального мастерства остаётся хорошо организованное и спланированное самообразование педагогов. Возможность самостоятельно изучать и углублять знания в области, педагогики, психологии, методологии позволит действующий сайт для педагогов.

Создание индивидуального маршрута развития педагога, тьюторское сопровождение педагогов, позволит существенно поднять уровень профессионального мастерства, посредством развития профессиональных компетенций.

Развитие профессиональных педагогических компетенций – это фундаментальное условие, непосредственно влияющее на качество образовательного процесса, а именно повышение качества преподавания дополнительной общеразвивающей программы, готовность к педагогическому творчеству, профессиональный и карьерный рост, создание имиджа современного педагога-новатора, педагога-мастера, педагога-наставника, соответствие педагога требованиям общества и государства.

Современный педагог – это человек, способный интересоваться всем тем, что его окружает, это профессионал, мастерство которого определяется уровнем его профессионализма и саморазвития. Современный педагог должен стремиться к успеху. А успешный педагог обязательно воспитает успешного ученика.

Для реализации концепции желаемого будущего состояния определены цель и задачи.

Цель: Организация научно-методического сопровождения, обеспечивающего результативное профессионально-личностное развитие педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО.

Задачи:

1. Разработать и внедрить организационную структуру научно-методического сопровождения педагогических работников в рамках реализации Программы развития МБУ ДО ЦДО УКМО на 2021-2026гг.
2. Обеспечить необходимые педагогические условия научно-методического сопровождения, обеспечивающего результативное профессионально-личностное развитие педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО.
3. Создать вариативное методическое образовательное пространство в МБУ ДО ЦДО УКМО.
4. Организовать процесс создания и реализации педагогическими работниками индивидуальной траектории профессионально-личностного саморазвития.
5. Осуществлять ежегодный мониторинг научно-методического сопровождения педагогических работников.

Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 5 лет.

2021 – 2022 гг. – Организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации программы).

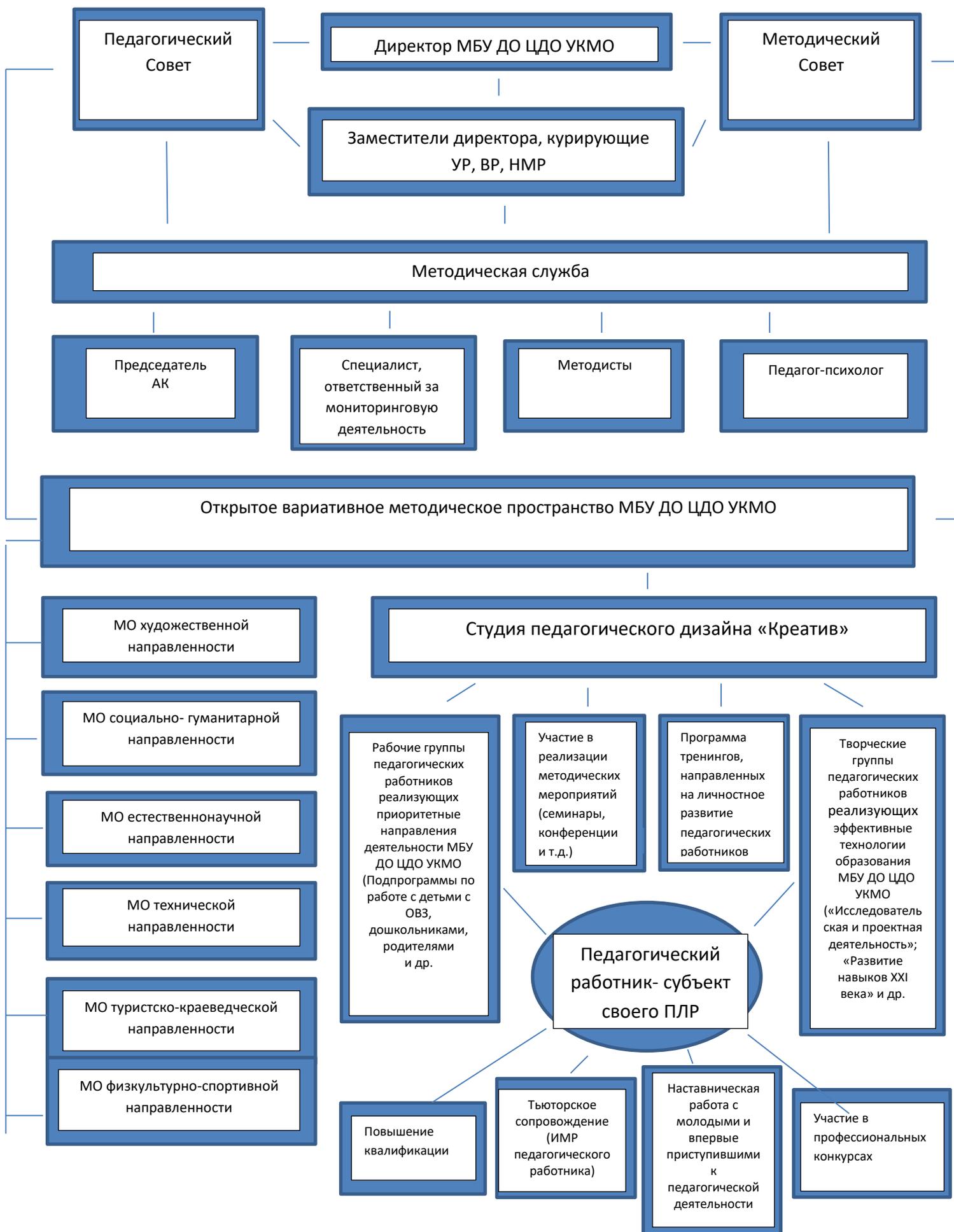
2022 – 2025 гг. – Коррекционно-развивающий этап (деятельность по преобразованию существующей методической системы работы с педагогическими работниками).

2026 г. – Аналитически-информационный этап (мониторинг эффективности реализации программы, аналитическая оценка качественных и количественных изменений, произошедших в учреждении).

Механизм реализации Программы

Механизм реализации Программы основан на реализации мероприятий, предусмотренных в структуре научно-методического сопровождения педагогических работников и ежегодного плана методической работы МБУ ДО ЦДО УКМО.

3.1. Структура научно-методического сопровождения педагогических работников



3.2. Формы работы и содержание научно-методического и профессионально-личностного сопровождения педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО

3.2.1. Методические объединения педагогов по направленностям

Методические объединения педагогов по направленностям являются частью организационной структуры методической деятельности МБУ ДО ЦДО УКМО. В работе методических объединений в различных видах деятельности решаются следующие задачи:

- 1) Изучение и распространение нормативно-правовой, концептуальной и учебно-методической документации по направлению деятельности или образовательной области
- 2) Оказание помощи в разработке учебно-методического комплекса образовательного процесса:
 - дополнительных общеразвивающих программ;
 - промежуточного и итогового контроля творческой деятельности учащихся;
 - разработка методических рекомендаций для педагогов, обучающихся, родителей и их освоение.
- 3) Участие в педагогическом мониторинге:
 - анализ занятий педагогов дополнительного образования и учебно-методической документации;
 - организация диагностики профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования;
 - ознакомление с анализом состояния образовательного процесса в детских творческих объединениях по итогам внутреннего контроля.
- 4) Организация повышения квалификации педагогических кадров:
 - заседания по вопросам методики обучения и воспитания занимающихся, на которых выступают члены МО;
 - взаимопосещений занятий и мероприятий, самоподготовки с последующим самоанализом педагога и анализом достигнутых результатов;
 - участие в работе круглых столов, семинаров, конференций, по учебно-методическим вопросам;
 - творческие отчеты педагогов дополнительного образования.
- 5) Организация конкурсов, смотров, соревнований, недель педагогического мастерства.
- 6) Участие в организации и разработке содержания исследовательской и экспериментальной работы.
- 7) Планирование и анализ деятельности.
- 8) Изучение и обобщение педагогического опыта, создание банка данных.

3.2.2. Студия педагогического дизайна «Креатив»

Педагогический дизайн – процесс создания новых форм, технологий, событий в практике образования. Студия педагогического дизайна «Креатив» развивает 4 эффективных технологии образования, организует 5 площадок для диалога педагогических работников. Кураторы студии оказывают методическую поддержку педагогическим работникам, и сопровождает внедрение технологий в образовательный процесс.

Содержание деятельности студии педагогического дизайна

- 1) Творческие группы по реализации эффективных технологий образования:
 1. Исследовательская и проектная деятельность
 2. Развитие навыков XXI века
 3. Дистанционные образовательные технологии.

*Количество творческих групп может увеличиваться в зависимости от потребностей и запросов.

- 2) Рабочие группы по реализации приоритетных направлений деятельности МБУ ДО ЦДО УКМО
1. Подпрограмма для работы с детьми с ОВЗ
 2. Подпрограмма «Вместе мы- сила» (для работы с родителями)
 3. Подпрограмма для работы с дошкольниками

Команда Студии педагогического дизайна «Креатив»

№	Название творческих и рабочих групп	Кураторы	Должность, категория	Зона ответственности
1	Исследовательская и проектная деятельность	Галимова А.В.	Методист.	Организация повышения компетентности педагогических работников по данной теме, анализ работы творческой группы
2	Развитие навыков XXI века	Молокова Д.В.	Методист 1 категории	
3	Дистанционные образовательные технологии	Антипина С.Н.	Методист	
4	Подпрограмма (для работы детей с ОВЗ) «Школа социальной адаптации «Невозможное возможно»»	Лазаренко Н.В.	Педагог 1 категории	
5	Подпрограмма «Вместе мы – сила» (для работы с родителями)	Семенюк Н.И.	Директор, педагог высшей категории	
6	Подпрограмма (для работы с дошкольниками)	Савельева Н.В.	Методист 1 категории	

- 3) Образовательные события для построения профессионального диалога педагогов

№	Название образовательного методического события	Периодичность
1.	Открытые муниципальные педагогические чтения педагогических работников дополнительного образования детей	Ежегодно
2.	Межмуниципальный семинар - совещание педагогов дополнительного образования	Раз в 3 года
3.	Межмуниципальный Фестиваль открытых мастер- классов, занятий для педагогов дополнительного образования «Талант. Креатив. Мастерство»	Раз в 2 года

4.	Открытая межмуниципальная научно-практической конференции «Педагог – XXI века»	Раз в 2 года
5.	Организация семинаров педагогов дополнительного образования в рамках «Школы педмастерства»	6 раз в год (один от направленности)
6.	Методические совещания	Не менее 4 раз в год

4) Программа тренингов, направленных на личностное развитие педагогических работников

В современных условиях модернизации образования педагог испытывает колоссальную нагрузку, в том числе и психологическую. Педагог всё время находится в состоянии самооценки своей профессиональной деятельности. Такая оценка стимулирует (должна стимулировать) самообразование и самосовершенствование специалиста, его карьерные и статусные намерения и ожидания, овладение смежными областями знаний.

С опытом ценностный смысл образования для личности меняется, и на первый план выдвигается потребность в развитии своей культуры и миропонимания. Познавательные интересы концентрируются вокруг потребности в научном понимании многообразных явлений жизни и осмыслении собственного опыта; в формировании своей позиции по отношению к происходящему вокруг и использовании полученных знаний в практической деятельности.

Поэтому вопросы дальнейшего профессионального роста сотрудников, развития положительных личностных качеств, выстраивания индивидуальной траектории их карьеры в системе дополнительного образования детей являются актуальными.

Периодичность проведения тренингов – раз в полугодие.

3.2.3. Участие в педагогических конкурсах

Конкурсы профессионального мастерства – это

- индикатор качества работы
- эффективная форма распространения профессионального опыта
- живая демонстрация современной практики
- трансляция лучших работ
- форма повышения квалификации
- школа профессионального роста
- актуализация творческого потенциала в профессии, кадровый резерв для формирования профессиональной элиты.

Чтобы оценить значимость конкурсов для педагогических работников необходимо либо самому поучаствовать в конкурсе, либо быть в группе поддержки педагогического работника. Участие в конкурсных мероприятиях дают педагогическому работнику уверенность в своих силах, либо открывают границы возможностей, перспективу на дальнейший профессиональный рост.

Этапы подготовки к Конкурсу:

1. Систематизировать накопленный опыт работы
2. Выбрать практические материалы, наиболее полно раскрывающие накопленный опыт по теме соответствующего конкурса.
3. Подготовиться к публичному представлению своего опыта работа, проведению конкурсного занятия или мастер-класса.

Конкурсные мероприятия организуемые МБУ ДО ЦДО УКМО

№	Наименование конкурса	Периодичность проведения
1	Конкурс-смотр учебных кабинетов	Ежегодно
2	Открытый межмуниципальный конкурс «Педагогические чтения»	Ежегодно
3	Конкурс «Открытое занятие»	Ежегодно, в рамках недель педагогического мастерства направленностей
4	Конкурс «Открытый мастер-класс»	Ежегодно, в рамках недель педагогического мастерства направленностей
5	Муниципальный конкурс методических разработок дополнительного образования	Ежегодно
6	Конкурс «Лучший индивидуальный образовательный маршрут»	Раз в два года
7	Конкурс «Лучший педагогический проект»	Раз в два года
8	Лучший персональный сайт педагогического работника	Раз в два года
9	Конкурс учебно-методических пособий и другой методической продукции	Раз в два года
10	Конкурс программ малозатратных форм отдыха для детей с разными образовательными потребностями	Раз в два года

3.2.4. Повышения квалификации

Главным ресурсом развивающегося общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно.

П.Г. Щедровицкий

Повышение квалификации — это один из видов профессионального обучения сотрудников. Цель данного вида обучения – повышение уровня теоретических знаний, а также совершенствование практических навыков и умений, повышающих в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов. Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства работников по имеющимся профессиям.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень».

Повышение квалификации педагогических работников может быть реализовано посредством:

- Курсов повышения квалификации (очно, заочно, дистанционно)
- Программ переподготовки (очно, заочно, дистанционно)
- Вебинаров и медианаров (дистанционно)
- Семинаров
- Самообразования и др.

В помощь при самообразовании педагогов предлагается вебсайт «Цифровой ресурс педагогического работника»

Планируемые разделы вебсайта «Цифровой ресурс педагогического работника»

№	Название страниц сайта	Срок создания	Ответственные
1	Личный кабинет педагогического работника (ссылка на персональный сайт педагога)	2022 г	Педагоги, методисты по направленностям
2	Конструктор ИОМ педагогического работника (-ИОМ педагога 1 категория; -ИОМ педагога высшая категория; -ИОМ молодого педагога; -ИОМ других педагогических работников (педагог-организатор, методист, психолог, тьютор, логопед); -ИОМ (тема по запросу)	2022-2026гг	Замдиректора, методисты по направленностям
3	Методический абонемент образовательной организации (карта- рейтинг методической активности педагогических работников)	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу, методисты
4	Вопрос - ответ (запросы педагога на методическую помощь)	2022г	Методисты
5	Методические объединения (статистические данные, объявления, план работы, новости, достижения)	2022-2026гг	Методисты
6	Перечень ресурсов для профессионального развития педагогических работников	2022г	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу
7	Планирование педагогом маршрута своего профессионального развития (методические рекомендации)	2022-2026гг	Педагоги, методисты по направленностям
8	Аттестация педагогических работников (методические рекомендации)	2022гг	Методист, ответственный за аттестацию педагогических работников
9	Методическая копилка Рубрики (н-р): - Современные образовательные технологии - Навыки XXI века - Проектная и исследовательская деятельность - Как подготовиться к конкурсу - Как подготовиться к открытому занятию, мастер-классу - Как написать статью - Как создать персональный сайт педагога -Как написать самоанализ своей педагогической деятельности	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу, методисты

	- Самообразование педагога и др., в том числе, по запросу педагогических работников.		
10	Нормативно-правовые документы, локальные акты.	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу
11	Мониторинг	2022-2026гг	Ответственный за мониторинговую деятельность
12	Сборники методических изданий, публикуемых в МБУ ДО ЦДО УКМО	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу; методист, ответственный за издательскую деятельность
13	Наставничество	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий деятельность наставников
14	Конкурсы (положения, результаты)	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу
15	Образовательные события (положения, результаты)	2022-2026гг	Заместитель директора, курирующий научно-методическую работу
16	Делимся опытом работы (разработки занятий, мероприятий, мастер-классов и др. метод. продукции)	2022-2026гг	Педагогические работники
17	Доска объявлений	2022-2026гг	Заместители директора, методисты

3.2.5. Наставническая работа с молодыми педагогами и педагогами, впервые приступившими к педагогической деятельности

Главными целями Национального проекта «Образование» являются:
- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого». К 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Наставничество сегодня рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки быстрее, чем традиционные способы. Наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации национального проекта «Образование».

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогами дополнительного образования, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении. (Молодой специалист – начинающий педагог дополнительного образования, имеющий педагогический стаж менее трех лет. Наставник – опытный педагог дополнительного образования, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания).

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию знаний у молодого специалиста в области предметной специализации и методики преподавания.

Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым и вновь устроившимся специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Работа по наставничеству осуществляется в различных формах:

- индивидуальное методическое сопровождение педагогов в течение года;
- методическое сопровождение педагогов при участии в конкурсах различного уровня;
- методическое сопровождение педагогов при подготовке к аттестации на квалификационную категорию;
- оперативные консультации при подготовке открытых занятий, мероприятий, мастер-классов;
- тематические консультации;
- работа над темой самообразования и др.

3.2.6. Тьюторское сопровождение (индивидуальный маршрут развития педагогического работника)

Современный педагог дополнительного образования - профессионально подготовленный, высокоинтеллектуальный, активно действующий, творческий педагог, понимающий особенности развития обучающихся, может и обучить – дать знания, закрепить способы действия, и воспитать – формировать и развивать личностные качества, и развивать всесторонне гармоничную, творческую личность.

Организация методического процесса, который базируется на личности педагога, его опыте, знаниях, профессиональных интересах и умениях имеет огромное значение.

Сущность личностно ориентированного образования педагогов состоит в создании условий для целостного проявления, развития и самореализации субъектов образовательного процесса. Таковыми условиями являются также тьюторское сопровождение педагогов

Технология тьюторского сопровождения помогает педагогу осмыслить свои профессиональные затруднения, находить пути решения возникающих проблем, а в последствии, оценить свой выбор и подвигает к оценке результатов собственной педагогической деятельности, а также способствует построению продуктивного взаимодействия и сотрудничества между педагогом и методистом, реализации индивидуального маршрута профессионального роста.

Модель тьюторского сопровождения может включать следующие этапы:

1. Диагностический
2. Проектировочный
3. Реализационный
4. Аналитико-диагностический
5. Коррекционный

Тьюторское сопровождение профессионального развития педагогических работников

Цель этапа, особенности	Формы и методы деятельности методиста	Деятельность педагога
I Диагностический		
Цель: Выявление потребности в профессиональном развитии. Определение перспективы дальнейшего профессионального развития педагога	- наблюдение; - беседа; - анкетирование.	- Определение «зоны ближайшего профессионального развития»
II Проектировочный		
Цель: Построение индивидуального маршрута профессионального развития	-подбор содержания, методов, форм мероприятий, способов профессиональной подготовки	-выбор формы профессионального роста -составление индивидуального плана профессионального развития
III Реализационный		
Цель: Создание условий для реализации маршрута профессионального развития педагога. Вовлечение педагогов в различные формы повышения квалификации: конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы, открытые	- наблюдение за деятельностью педагога; - консультации, анализ деятельности.	- участие в мероприятиях, способствующих применению полученных знаний и умений на практике

занятия, творческие отчеты, выставки ит.д.		
IV Аналитико-диагностический		
Цель: Оценка профессиональной компетентности педагога. Разработка диагностического инструментария. Создание системы мониторинга профессионального роста педагогов, позволяющего отследить развитие важных профессиональных знаний и умений, результативность деятельности педагогических работников. Выявить затруднения	- наблюдение; - тестирование; - анализ педагогической деятельности и результатов участия педагогов в различных мероприятиях, инновационной деятельности, разработке документации и др.	- самоанализ собственной деятельности
V Коррекционный		
Цель: Внесение изменений в индивидуальную программу профессионального развития. Создание условий свободного выбора и самоопределения педагога, тем самым определяя позицию его как субъекта образовательного процесса	- анализ диагностических исследований и обсуждение с педагогом.	- анализ диагностических исследований и внесение корректировки в свою программу профессионального развития.

3.2.7. Мониторинг и изучение эффективности научно-методического сопровождения профессионально – личностного развития педагогов (создание методического абонемент)

Педагогический мониторинг - форма организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающей непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития.

Проведение педагогического мониторинга предусматривает наличие следующих этапов:

- определение цели организации мониторинга;
- выделение критериев оценки объекта мониторинга;
- определение методов и форм проведения мониторинга;
- создание средств мониторинга;

- сбор информации, получаемой в ходе мониторинга;
- технология обработки;
- хранение информации;
- распространение информации;
- анализ информации, полученной в результате мониторинга;
- принятие управленческих решений на основе анализа информации.

Одним из результатов реализации Программы будет проектирование методического абонеента образовательной организации. Методический абонемент – общий образовательный маршрут профессионального развития, развития социального капитала образовательной организации. Ведение этого документа позволит более качественно отслеживать и анализировать результаты профессионального роста педагогов, более точно корректировать их индивидуальные образовательные маршруты.

Методический абонемент образовательной организации содержит сведения обо всех педагогах – кто, где и когда повышал свою профессиональную компетентность, на каком уровне и какую роль при этом выполнял.

Документ будет спроектирован в виде таблицы в формате Excel. В этом случае можно легко корректировать абонемент методический, добавляя или убирая колонки, в зависимости от реализуемых мероприятий. Такой формат ведения документа позволит расширить аналитические возможности организации. Можно легко анализировать

- занятость самообразованием в течение года,
- роль каждого педагога в сохранении и пополнении социального капитала образовательной организации.
- участие в методической работе МБУ ДО ЦДО УКМО, муниципалитета, региона.

Используя методический абонемент станет возможным заранее распределить педагогов на различные методические мероприятия. Педагоги заранее будут знать, где им предстоит принять участие и какую роль при этом выполнять (слушатель, докладчик и т.д.) Педагоги, активно занимающиеся своим профессиональным развитием, смогут внести соответствующие мероприятия в свой индивидуальный маршрут развития.

Таким образом, документ поможет выявить педагогов, занимающих более активную либо, наоборот самую пассивную позицию в коллективе. Это, в свою очередь, позволит выстраивать методическое сопровождение профессионального роста педагогов ежегодно более конструктивно и продуктивно для всех участников образовательных отношений.

Примерное содержание методического абонеента

№	Ф.И.О. педагога	Аттестация	Самообразование (тема, выход)	Повышение квалификации (Тема, дата, кол-во часов)	Конкурсы профессионального мастерства (название, уровень, результат)	Методические образовательные события (название, уровень, форма участия, результат, если предусмотрен)	Публикации (название публикации, место публикации)	Участие в творческих (рабочих) группах, инновационных площадках (Название, форма участия)
1								
2								

3.3. Дорожная карта по реализации Программы

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемые результаты
1.	Создание рабочей группы по реализации Программы	Сентябрь 2021г.	Замдиректора	Приказ о создании рабочей группы
2	Создание рабочих и творческих	Ежегодно,	Замдиректора	Приказ о создании

	групп по реализации приоритетных направлений образовательного учреждения (по запросу)	Сентябрь		рабочих и творческих групп группы
3	Формирование плана методической работы	Ежегодно, Август	Замдиректора	Утверждение плана методической работы
4	Создание сайта.	Сентябрь 2022	Ответственный за сайт образовательной организации	Сайт создан
5	Разработка образовательного контента и наполнение сайта	2022-2026	Зам, директора, методисты	Возможность для педагогических работников повышать свой профессиональный уровень по различным вопросам
6	Организация работы над созданием индивидуального маршрута развития педагогического работника	2022-2026	Методисты по направленностям	Создан индивидуальный маршрут развития педагогического работника
7	Организация и осуществление мониторинговой деятельности	2022-2026	Ответственный за мониторинговую деятельность	Коррекция индивидуальных маршрутов педагогических работников. Справки по итогам анкетирования. Годовой отчёт о проделанной работе.
8	Организация наставнической работы с молодыми и впервые приступившими к работе педагогическими работниками	2022-2026 (по необходимости)	Заместитель директора	Комфортные условия для начального этапа педагогической деятельности. Приказ о назначении наставников
9	Повышение профессиональной компетентности педагогических работников посредством организации курсовой подготовки, самообразование	2022-2026	Заместитель директора	Повышение уровня профессиональной компетентности
10	Организация и проведение образовательных методических событий	2022-2026	Заместитель директора	Повышение уровня профессиональной компетентности, трансляция опыта

				работы Положение, приказ об организации и проведении методический мероприятий
11	Составление и реализация программы тренингов, направленных на личностное развитие педагогических работников	2022-2026 Один раз в полугодие	Педагог-психолог	Развитие личностных качеств педагогических работников
12	Организация и проведение конкурсных мероприятий	2022-2026 (по графику)	Заместитель директора	Повышение профессиональных компетентностей педагогических работников
13	Консультирование аттестующийся педагогических работников	2022-2026	Ответственный за организацию аттестации педагогических работников	Успешное прохождение аттестации
14	Трансляция опыта работы педагогических работников	2022-2026	Замдиректора, методисты по направлениям	Выступление и публикация в сборниках различного уровня
15	Анализ работы	2022-2026 Ежегодно	Замдиректора	Коррекция плана по реализации Программы

3.4. Финансовый план реализации Программы.

№ п/п	Наименование программных мероприятий	Срок исполнения	Объем финансирования, тыс.руб	Источник финансирования	Исполнитель программных мероприятий
			Всего		
1.	Обновление компьютерного парка и мультимедийного оборудования	2022-2026	1000	Местный бюджет	Управление образованием УКМО
2	Разработка образовательного контента и его техническое сопровождение	2022-2026	20	Местный бюджет	Управление образованием УКМО
3.	Мероприятия, направленные на повышение квалификации педагогов ДО и привлечение	2022-2026	1000	Местный бюджет	Управление образованием УКМО

	молодых кадров в систему дополнительного образования				
4	Организация образовательных методических мероприятий, в том числе конкурсных.	2022-2026	100	Местный бюджет	Управление образованием УКМО
5	Обновление фонда методической литературы, в том числе и публикация сборников методических материалов педагогических работников МБУ ДО ЦДО УКМО	2022-2026	200	Местный бюджет	Управление образованием УКМО
6	Поддержка и поощрение педагогических работников, показывающих высокие результаты в профессиональной деятельности	2022-2026	1000	Местный бюджет	Управление образованием УКМО
Итого по Программе:		2022-2026	3320		

3.5. Критерии и показатели достижения желаемого состояния

Целевые показатели Программы		
№	Критерии	Показатели
1.	Уровень квалификации педагогических кадров	Удельный вес педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, не менее 80%
2.	Педагогические работники, имеющие образование соответствующие ФГОС «Педагог дополнительного образование детей и взрослых», «Специалист в области воспитания» и др.	Удельный вес педагогических работников, имеющих образование, соответствующего Стандартам, не менее 100%
3.	Педагогические работники, использующие современные образовательные технологии в профессиональной деятельности	Увеличение доли педагогических работников, использующих современные образовательные технологии в профессиональной деятельности, участвующих в творческих группах, мастер-классах, конференциях и научных объединениях, не менее 60%.
4	Педагогические работники, имеющие индивидуальный маршрут профессионального развития	Удельный вес педагогических работников, имеющих индивидуальный маршрут развития, не менее 60%.
5.	Количество публикаций, подготовленных педагогическими работниками	Удельный вес педагогических работников, подготовивших публикации на разных

Литература

1. Куприянова О.Н., Симонова Л.В., Измайлова Г.В. Организация методической работы в школе: фокус внимания – молодой специалист//Научно-методический журнал «Методист» №5, 2019г. с. 21-27
2. А.Л. Пикина, А.В. Золотарёва. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов
<https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorskoe-soprovozhdenie-professionalnogo-razvitiya-pedagoga/viewer>
3. Трясцина, М. Е. (Автор). 2020. Управление развитием кадрового потенциала в образовательной организации: магистерская диссертация.
<https://elar.urfu.ru/handle/10995/94033>
4. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г.
Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа:
<https://itdperspectiva.page.link/recschool>
5. <https://imc72.ru/content/17022017/2.pdf>
6. <https://www.school619.ru/assets/files/fip-2019/koncepciya-nms-shkola-619.pdf>