Муниципальное казенное учреждение «Управление образования»

Муниципальное бюджетное учреждение

дополнительного образования

«Центр развития творчества»

Город Рубцовск, пер. Алейский, 25

Телефон 4-21-82; 4 -39-84

****

**Система**

 **развития кадрового потенциала**

**МБУ ДО «Центр развития творчества»**

 **Автор - составитель:**

***Панченко Наталья Александровна***

 зав. методическим отделом

г. Рубцовск

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Актуальность |  3  |
| 2. Целевой компонент |  5 |
| 3. Содержание |  6 |
| 4. Прогнозируемые результаты |  14 |
| 5. Эффективность системы развития кадрового потенциала |  15 |
| 6. Литература |  18 |

**Актуальность**

 В настоящее время система дополнительного образования детей проходит стадию интенсивного развития образовательных ценностей и норм, критического отбора педагогических технологий, наиболее адекватных развитию личности обучающегося, его познавательным интересам и мировоззренческой позиции. Важную роль в этих процессах играет повышение квалификации педагогов этой уникальной образовательной сферы, чему в немалой степени способствует развитие методической работы.

Центр развития творчества – учреждение дополнительного образования, которое отличает постоянное стремление к развитию. Быть конкурентоспособными в любых ситуациях, «идти в ногу со временем» - это своеобразный девиз, необходимый в современных условиях для качественной работы.

Методическая деятельность МБУ ДО «Центр развития творчества» - единство взаимосвязанных структурных и функциональных элементов, характеризующихся системностью содержания работы, чередованием теоретических и практических организационных форм деятельности, обеспечивающих алгоритм формирования и развития методической культуры педагога как высший показатель профессиональной готовности (компетентности) педагога.

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога. Актуальность проблемы обновления образования объясняется стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Использование же в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет педагогам и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

 Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

 Достижение нового качества образования невозможно без повышения уровня профессиональной компетенции педагогов. В связи с этим надо сформулировать такие требования к уровню квалификации педагога, которые будут обусловлены не традициями, а происходящими, проектируемыми и прогнозируемыми изменении в системе образования. Только переориентация образовательного процесса (педагога) на работу в логике компетентностного подхода, приобретение педагогом новых компетентностей позволит Центру обеспечить новое качество образования, а его обучающимся – достигнуть новых образовательных результатов. Очевидно, что именно эти задачи определяют и новую модель повышения квалификации педагогов Центра.

**Целевой компонент**

**Цель:** Обеспечение роста профессиональной компетентности педагогов как условие реализации целей развития личности ребенка в современных условиях, совершенствование учебно-воспитательного процесса и необходимость освоения современных методов решения профессиональных задач.

**Задачи:**

* обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами;
* подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
* развитие мотивации и создание условий для проведения экспериментальной деятельности и научно – исследовательской работы, формирование методической компетенции педагога;
* повышение уровня личностно – профессиональной готовности педагогов к использованию инновационных технологий в обучении;
* использование нетрадиционных форм непрерывного образования педагогов (дистанционное обучение, интернет – форумы.

 **Содержание**

 Новый взгляд на цели, ценности образования взрослых, усиление вариативности его содержания привели к поиску и становлению новых форм организации образовательной деятельности.

 Система повышения квалификации сформировалась на основе анализа кадровой ситуации в Центре в соответствии с перспективными планами повышения квалификации педагогов.

 Обучение педагогов Центра представляет собой непрерывную систему повышения квалификации:

* самообразование;
* повышение квалификации на базе Центра;
* городские программы по повышению квалификации;
* краевые курсы повышения квалификации (АКИПКРО, АГПА, АКДТДиМ и.т. д.);
* российские программы дистанционного обучения.

 В основе каждого уровня лежат принципы актуальности, вариативности, индивидуализации, готовности, системности, постепенности, компетентностный подход.

 Содержание методической работы определяется особенностями образовательной ситуации, в которой разворачивается профессиональная деятельность, и уровнем квалификации педагогов, как осуществляющих образовательный процесс, так и сопровождающих их.

 Методическая работа в учреждении направлена на разработку и внедрение нового содержания образования, на совершенствование деятельности педагога, повышение его профессиональной компетентности и включает в себя:

* развитие мотивационной сферы личности педагогическими средствами;
* программно-методическое обеспечение стратегических направлений деятельности учреждения;
* внедрение в практику деятельности эффективных инновационных моделей образовательной практики, технологий воспитания и социализации, направленных на формирование таких универсальных компетенций как мышление, рефлексия, способы самоорганизации, коммуникабельность, мобильность;
* выявление тенденций определения качества образования и факторов, влияющих на этот процесс.

Методическая деятельность – это те способы, приемы, с помощью которых педагоги получают, систематизируют, распространяют методические знания. К числу основных видов методической деятельности относятся:

* разработка методики;
* создание методической продукции (методических рекомендаций, пособий и др.);
* изучение, обобщение и описание педагогического опыта;
* методическое консультирование;
* методическая помощь (опережающее либо оперативное реагирование методической службы на запросы, потребности, затруднения педагога, содействие решению возникших проблем);
* методическая коррекция.

 Процесс получения методических знаний, их систематизация, распространение и повышение профессионального мастерства педагогов осуществляется через такие **формы** как:

* проблемно-творческая группа;
* постоянно действующий методический семинар (ПДС);
* педагогический совет;
* мастер-класс;
* методический совет;
* «портфолио педагога»;
* школа профессионального мастерства;
* смотры, конкурсы документации педагогов;
* конкурс профессионального мастерства;
* дискуссионные клубы;
* курсы повышения квалификации;
* аттестация педагогов;
* педагогические студии;
* открытые занятия;
* обмен опытом;
* самоанализ;
* разработка индивидуальных планов саморазвития;
* выпуск методической продукции;
* тренинги;
* участие педагогов в выставках, конкурсах, грантах;
* интегрированные занятия;
* индивидуальная работа;
* совещание при директоре;
* городские методические объединения;
* методические консультации;
* творческие лаборатории;
* фестиваль педагогического творчества.

 При отборе форм обучения предпочтение отдается тем, которые направлены на активное вовлечение педагогов в этот процесс. Метод интерактивного обучения становится ведущим.

 При проведении традиционных еженедельных методических дней методическая служба ориентируется на формирование креативного и проектного мышления педагогов, совершенствование профессиональной компетентности и аналитических способностей, умение работать в команде.

 Таким образом, основными источниками деятельности методического отдела являются наука, практический опыт и творчество педагогов.

 Методические объединения помогают педагогам различных направлений деятельности развивать профессиональные компетенции, совершенствовать себя, анализировать деятельность, реализовывать творческие идеи.

Творческие группы Центра объединяют педагогов, занимающихся разработкой какой-либо психолого-педагогической, воспитательной или управленческой проблемой практико-ориентированного характера. Участники группы анализируют фактическое состояние педагогического процесса в аспекте данной проблемы, проектируют процесс совершенствования и реализации труда, проводят экспериментальную апробацию проектов, анализируют эффективность их внедрения, разрабатывают методические рекомендации на основе результатов полученных в группе, представляют свои исследования для обсуждения педагогической общественности. Творческие группы создаются из наиболее опытных, творческих педагогов, имеющих склонность к исследовательской работе и проявивших интерес к конкретной проблеме.

 Для обеспечения современного качества и эффективности развития системы дополнительного образования в Центре созданы и функционируют профессионально-педагогические объединения – интегрированные службы(информационно – аналитическая служба, проектная, психолого-педагогическая, служба образовательного маркетинга) в составе инициативных и творческих педагогов разных направлений, объединенных одной идеей.

 Существенную новизну в систему повышения квалификации вносит дистанционное сопровождение деятельности педагога. Преимущество данной формы обучения состоит в том, что педагог может обучаться в удобное для него время без отрыва от производства, выбрать тематику наиболее актуальную для его специфики деятельности, где осуществляется своевременная обратная связь, совершенствуются информационно – коммуникативные компетенции.

 Инновационные формы, методы, технологии обучения:

* индивидуальный образовательный маршрут;
* видео - конференции;
* технология модерации;
* экспертная оценка и решение ситуационных задач;
* информационно – коммуникативные технологии;
* презентация идеи (позиции);
* работа с кейсом;
* вебинар (онлайн – семинар);
* интернет – форум;
* коучинг;
* упражнение по баскет – методу;
* авторский курс;
* инновационное проектирование.

 Организация системы повышения квалификации как непрерывного образования педагогов предполагает соблюдения следующих условий:

* нормативно – регламентирующих, создающих правовые основы для осуществления инновационной деятельности;
* перспективно – целевых, обеспечивающих направленность инновационной деятельности педагога в соответствии с объективно возникающими противоречиями и потребностями образовательного учреждения;
* потребностно – стимулирующих, обеспечивающих благоприятную материальную и психологическую обстановку для осуществления инновационной деятельности;
* коммуникативно – информационных, обеспечивающих грамотность и безопасность субъектов инновации и создающих образовательную и координационную основу инновационной деятельности.

**Создание модели личности педагога**

 Становление педагога в личностном и профессиональном «портрете» связано с формированием профессиональной позиции, ключевых педагогических компетенций.

 Основные пути профессионально-личностных достижений педагога в научно-методической работе:

1) формирование индивидуального банка освоенных и применяемых методических приемов и педагогических технологий;

2) продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействие с обучающимися;

3) системная самообразовательная работа через личностную целостность, рефлексивное прогнозирование, креативность, творчество.

В профессиограмме педагогов Центра следующие составляющие:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Функции (профессиональные действия педагога) | Результатытруда педагога | Профессионально важные качествапедагога | Индивидуально-личностныехарактеристики педагога |
| Образовательная  | достижение высоких результатов в обучении, соответствующих современным требованиям и критериям качества образования  | непосредственный организатор учебно-воспитательного процесса компетентность, ответственность, коммуникабель-ность | целеустремлен-ность, открытость, мотивированность, восприимчивость |
| Воспитательная  | успешная социализация личности обучающихся  | внимательный наставник и помощник в развитии позитивной активности личности | психологическая близость к учащимся, способность к нестандартным действиям |
| Развивающая  | формирование конкурентоспособной личности  | субъект формирования культуры и жизненных стратегий личности ребенка  | способность к рефлексивной деятельности, устойчивая направленность на самореализацию |

 Модель педагога Центра - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества воспитанников, способная к личностному творческому росту.

 Конкурентоспособный педагог в условиях реализации программы, направленной на повышение качества образования, должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, мотивированность, педагогические способности, педагогическая направленность, педагогический оптимизм, вера в собственные силы.

 В совершенстве каждый педагог должен обладать профессиональными потребностями в образовании, направленными на развитие творческой личности:

* профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
* собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
* способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
* профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
* педагогическое мышление и рефлексия;
* педагогическое целеполагание;
* психолого-педагогическая культура.

 Деятельность педагога заключается в непрерывном процессе обновления содержания образования, направленном на повышение качества образования.

 Личные качества педагога должны постоянно совершенствоваться и обладать следующими качествами:

* мотивация к педагогической деятельности;
* социальный оптимизм;
* позитивная «Я – концепция»;
* ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
* адекватная самооценка;
* эмоциональная устойчивость.

 **Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:**

* обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам;
* аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия;
* прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в пять лет.

**Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников Центра:**

* составление перспективного плана - прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров;
* организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения;
* расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов Центра в образовательное пространство города, округа, края и т. д.;
* интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей, первой категориями.

**Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:**

* организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала;
* развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров;
* совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов;
* развитие конкурсного движения педагогов.

**Обновление структуры и содержания методической деятельности с учетом основных направлений модернизации системы образования:**

* интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов;
* практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям;
* содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов;
* совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом;
* распространение передового педагогического опыта и инновационной практики;
* освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и

 т. д.);

* овладение основами научного анализа собственного педагогического труда педагогами, администрацией.

 **Прогнозируемые результаты**

* создать условия для формирования новых образовательных потребностей педагогов, побуждающих к работе над достижением высокого уровня своей компетентности, стремлению к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, расширению кругозора, формированию общей, профессиональной и методологической культуры;
* достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 80%);
* усовершенствовать процесс повышения квалификации педагогов через использование персонифицированных программ профессионального развития педагога;
* повысить участие педагогов в грантовых конкурсах различных уровней;
* достичь высокой удовлетворенности потребителей качеством оказываемых образовательных услуг (не менее 85-90%);
* создать конкурентоспособное образовательное учреждение высокой педагогической культуры;
* обобщить и распространить опыт работы по данному направлению среди образовательных учреждений города.

**Возможные негативные результаты:**

* текучесть кадров;
* непринятие частью коллектива цели, задач, путей их достижения;
* психологическая неготовность части коллектива к работе в режиме инновационного подхода к повышению квалификации.

**Пути компенсации негативных результатов:**

* организация неформального общения;
* поддержка первых успехов, «подвижек»;
* собеседование, определение личностной перспективы роста;
* создание условий для развития мотивационно - целевой компетенции педагогов.

**Эффективность системы развития кадрового потенциала**

|  |  |
| --- | --- |
| **Параметры** | **Оценочные показатели** |
| Качество условий, в которых функционирует система повышения квалификации педагогов | * нормативно – правовое обеспечение
* морально – психологические условия
* санитарно – гигиенические условия
 |
| Качество параметров системы повышения квалификацииКачество субъектов системы повышения квалификации (члены администрации, методическая служба, педагоги) | *Для членов администрации:** владение умениями анализа ситуации, целеполагания, моделирования, планирования, организации, контроля и другими управленческими умениями.

*Для* *методической службы*:* способность формировать информационный запас;
* возможность и стремление привести свой профессиональный опыт в содержание обучения;
* владение методами диагностирования профессиональных затруднений педагогов и умение обучать их методам самодиагностики;
* умение организовать процесс повышения квалификации, создать условия для каждого педагога с целью преодоления своих проблемных вопросов;
* умение владеть набором методик, средств и технологий обучения педагогов (андрагогика).

*Для педагогов:** сформированность (несформированность)

комплекса мотивов профессионального развития;* совпадение (несовпадение) профессиональных запросов и потребностей;
* адекватная (неадекватная) самооценка;
* уровень знаний педагогики, психологии, методики;
* профессиональная компетентность;

наличие (отсутствие) профессиональной позиции. |
| Качество содержания системы повышения квалификации | *Психолого – педагогический блок*, который ориентирует педагогов на приобретение базовыхтеоретических знаний об инновационных процессах в российской и мировой педагогике и психологии, о сущности профессионально – творческого саморазвития, о механизмах и компонентах развития индивидуального стиля педагога.*Блок информационной культуры педагога* включает в себя информационную компетентность педагога и использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания. Интеграция педагогической науки и практики влечет за собой качественные изменения образовательного пространства, появляется новый спектр инструментов и средств совместной деятельности педагогов и обучающихся.*Блок обновления знаний и умений в определенной отрасли науки и практики в соответствии с задачами модернизации образования*, формой повышения квалификации педагогов в предметном аспекте, после знакомства с достижениями науки и практики в конкретной сфере, с новаторскими методиками обучения, может быть, особый вид консультирования и руководства деятельностью педагогов в процессе обучения |
| Качество процессов, протекающих в системе повышения квалификации педагогов | Качество процессов оценивается в двух плоскостях: обеспечение функционирования (стабильность) и обеспечение развития (динамики) системы повышения квалификации |
| Качество организации повышения квалификации педагогов | Качество организации системы повышения квалификации оценивается по уровню обеспечения непрерывности профессионального развития и ее личностной ориентированности |
| Качество форм и средств повышения квалификации педагогов | Непрерывность повышения квалификации требует создания организационных условий, при которых происходит формирование и развитие личности педагога, его профессиональный рост. Для организации непрерывности образования используются разнообразные формы и средства, такие, которые бы отвечали требованиям модернизации российского образования до 2020г.  |
| Качество результатов повышения квалификации педагогов | Важный показатель результативности системы повышения квалификации – темпы профессионального развития. Чем быстрее педагог становится высокопрофессиональным специалистом, мастером своего дела, тем выше качество результатов системы повышения квалификации педагогического персонала образовательного учреждения |

 **Литература**

1.Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

2.Диагностика успешности учителя: сб. методических материалов для руководителей школ (сост. Т.В. Морозова). – М.: Педагогический поиск, 1999.

3. Долженко Ю.А. Проблемы формирования «успешного педагога» в системе постдипломного образования. – Барнаул. 2009.

4.Евладова Е.Б. Образование основное и дополнительное: проблема взаимосвязи/Внешкольник. – М., 2010.

5. Жуковский И.В., Жуковская А.И. Партнерство в образовании/ Внешкольник. – М., 2011.

6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 2012.

7. Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: пособие для руководителей и педагогов/ Под общ. ред. Н.К. Беспятовой. – М.: Айрис-Пресс, 2009.

8. Кулькевич С.В. Педагогика личности: от концепции до технологии. Р-н-Д, 2007.

9. Лизинский В.М. Приемы и формы в учебной деятельности. М.: Центр «Педагогический поиск», 2010.

10. Лазарев В.С., Поташник М.М Управление развитием школы. – М., Новая школа, 2001.

11. Мозгарев Л.В. Структура качества повышения квалификации работников образования. – Педагогика. - №10.-2004.

12. Маркова Т.Н. Психология профессионализма. М., 2011.

13. Маскин В.В., Меркулова Т.К., Петренко А.А. Слагаемые успешной управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения. – Рязань, 2009.

14. Михайлова Н.А. Современные научно-методические подходы к выявлению и оценке результативности образовательной деятельности/ Дополнительное образование, №7, 2008.

15. Никитина И.В. Инновационные педагогические технологии и организации учебно-воспитательного и методического процессов. – Волгоград, 2007.

16. От внешкольной работы – к дополнительному образованию детей: Сборник нормативных и методических материалов для дополнительного образования детей. – М., ВЛАДОС, 2010.

17. Фомин А.А. Соблюдение педагогических требований как фактор, повышающий профессиональную компетентность современного педагога. – М., 2011.

18. Фришман И.И. Методика работы педагога дополнительного образования: учебное пособие для студентов высших педагогических заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2011.