

Департамента образование мэрии города Ярославля
Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
Центр внешкольной работы «Приоритет»

**ПРОЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ**

«Развитие профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации»

Научное сопровождение реализации проекта:

заведующий кафедрой дополнительного и
технологического образования ЯГПУ им.
К.Д. Ушинского, канд. пед. наук

Лекомцева
Елена Николаевна

Руководитель Проекта:

директор
ЦВР «Приоритет»

Захарова
Светлана Анатольевна

Координатор Проекта:

методист
ЦВР «Приоритет»

Трофименко
Светлана Владимировна

Ярославль, 2016

1. Паспорт проекта

1.	Полное название	Развитие профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования детей средствами образовательной организации
2.	Цель Проекта	Разработать и апробировать модель развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, заявленных в профессиональном стандарте (или: адекватных требованиям профессионального стандарта), средствами образовательной организации
3.	Авторы	Специалисты ЦВР «Приоритет»: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий организационно-массовым отделом, методист, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, педагоги-организаторы.
4.	Руководитель	Захарова Светлана Анатольевна - директор ЦВР «Приоритет».
5.	Полное наименование организации, реализующего проекта	Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования Центр внешкольной работы «Приоритет»
7.	Почтовый адрес с индексом организации	150046, г. Ярославль, ул. Нефтяников, д. 30, к.2
8.	Телефон, факс, E-mail организации, реализующей проект	телефон +7-4852-47-30-31; факс +7-4852-47-30-31; электронный адрес: prioritet.yar@yandex.ru
9.	Кадровое обеспечение	Специалисты учреждения: <ul style="list-style-type: none">• заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 1 чел.;• методист – 1 чел.;• заведующий организационно-массовым отделом – 1 чел.• педагоги-психологи – 2 чел.;• педагоги дополнительного образования – 11 чел.;• педагоги-организаторы – 4 чел.
10.	Сроки реализации проекта	сентябрь 2016- сентябрь 2017 г.г.

2. Обоснование актуальности и социальной значимости проекта

2.1. Исходные теоретические положения

Дополнительное образование – составная часть образовательной системы России, подчиняющаяся общим законам, закономерностям и государственным требованиям, одним из которых, как известно, является ответственность образовательного учреждения за качество образования детей.

Успешная работа учреждения дополнительного образования неосуществима без постоянного совершенствования деятельности, нацеленной на улучшение качества образовательных услуг. Важнейшей характеристикой образовательной услуги является, среди прочего, надёжность, а это точное предоставление именно запрашиваемой услуги. Основанием надёжности является, прежде всего, профессиональная компетентность педагогов. Некомпетентность педагога не помогут сгладить неиспользование негосударственных образовательных проектов, ни материально-техническое обеспечение дополнительного образования.

Повышение профессиональной компетентности педагогических работников является одним из определяющих факторов развития дополнительного образования на современном этапе. Если нет компетентного, преданного своему делу педагога, все замыслы по повышению качества дополнительного образования останутся только в проектах. Некомпетентность педагогов тормозит процесс модернизации системы дополнительного образования на современном этапе.

Как отмечено в Межведомственной программе развития дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года, дополнительное образование является одним из наиболее активно развивающихся сегментов рынка «образовательных услуг» с растущим объемом инвестиций со стороны частного сектора, высоким уровнем инновационной активности, что позволяет рассматривать преобразование в сфере дополнительного образования детей в качестве приоритета инновационного развития страны.

Изменения требований к дополнительному образованию повлекло за собой целый ряд изменений в требованиях к профессиональной деятельности педагогических кадров, реализующих этот тип образования. Потребность в кадрах сферы ДО и требования к уровню их компетенций и квалификации сегодня задают рынок труда, профессиональные стандарты, федеральные государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования.

Сегодня востребован не просто педагог, а педагог-исследователь, педагог-психолог, умеющий выстраивать реально достижимые цели и задачи деятельности, прогнозировать результат, творчески применять известные технологии, методические приемы и разрабатывать авторские образовательные программы. Для того чтобы быть конкурентоспособным и обеспечивать свое развитие, педагог дополнительного образования должен постоянно совершенствовать свои знания, уметь на высоком уровне комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи, а руководитель организации (учреждения) - способствовать этому, создавая условия для повышения уровня квалификации педаго-

гов. Повышение квалификации педагогов обусловлено изменением характера и содержания труда, моральным старением знаний.

Одним из элементов повышения квалификации педагогов является внутрифирменное обучение – это все виды обучения, предоставляемые организацией для повышения компетентности своих сотрудников, которые ориентированы на нужды организации и на достижение поставленных перед ней целей.

Проблема повышения квалификации педагога как субъекта педагогического процесса в последнее время вызывает большой интерес у ученых и практиков (М.В. Александрова, А.А. Вербицкий, С.Г. Вершловский, В.Н. Виноградов, Е.С. Заир-Бек, С.И. Змеев, В.И. Загвязинский, А.М. Коротков, В.В. Краевский, А.В. Карпов, Е.И. Казакова, Т.А. Каплунович, О.Г. Прикот, А.П. Тряпицына, Р.М. Шерайзина и др.). Все исследователи этой проблемы отмечают, что требуется модернизация системы внутрифирменного повышения квалификации педагогов, использование современных методов и форм в работе с педагогами, что способствует вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность.

Переход к внутрифирменной системе повышения квалификации педагогов позволит снять некое отчуждение процесса обучения педагогов от специфической потребности организации (учреждения), т.е. осуществлять его целенаправленно, предметно и содержательно, превратить методическую работу в организации (учреждении) в целостную систему непрерывного дополнительного профессионального роста педагогических кадров.

Внутрифирменная система повышения квалификации, бесспорно, имеет один из самых значительных аргументов в свою пользу – она дает возможность видеть конкретный результат обучения, то, как меняется уровень профессиональной образованности педагогов. В процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь коллектив. Учреждение дополнительного образования может выступать учебно-методическим центром непрерывного профессионального образования педагогов через внутрифирменную систему повышения квалификации.

2.2. Актуальность

Актуальность выбранной темы также обусловлена следующими нормативно-правовыми актами федерального уровня:

Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 N 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы»: концентрирует внимание на «обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого и педагогического корпуса с позиции большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации».

Распоряжение Правительства от 4 сентября 2014 г. № 1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования». Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей предполагает формирование современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров сферы дополнительного образования детей

(реализация сетевых форм и модульных программ повышения квалификации с возможностью обучения по индивидуальной образовательной программе, тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов дополнительного образования, организация дополнительного профессионального образования в форме стажировки на базе ресурсных центров и лучших практик и др.)»

Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»:

«Одной из основных задач инновационного развития является создание условий для формирования у граждан следующих компетенций инновационной деятельности:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде...

...С учетом региональной принадлежности общеобразовательных учреждений на федеральном уровне предстоит:

- обеспечить возможность стажировки для большинства работников системы общего образования;
- сформировать кадровый резерв системы общего образования, развивать механизмы регулярной ротации руководящего состава;
- регулярно обновлять требования к образовательной деятельности, в том числе к условиям образовательного процесса и структуре образовательных программ, с целью продвижения инновационных образовательных технологий и формирования новой школьной инфраструктуры».

Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р:

«Кадровые механизмы включают подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образования и других социальных сфер деятельности с детьми в целях обеспечения соответствия их профессиональной компетентности вызовам современного общества и задачам Стратегии».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 613н от 8 сентября 2015 года: Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»:

Необходимые действия, умения, знания в разделе «Трудовые функции».

Локальные акты:

Программа обучения и развития педагогических кадров муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей центра внешкольной работы «Приоритет» (далее – МОУ ДОД ЦВР «Приоритет») города Ярославля на 2014-2017 годы:

«Цель программы – создание условий для целенаправленного, непрерывного, личностно ориентированного повышения профессиональной компетентно-

сти педагогических кадров (педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов организаторов) Центра.

Стратегические задачи:

- совершенствовать формы и методы обучения педагогических кадров на управленческом и методическом уровне;
- управлять процессом непрерывного образования и повышения квалификации педагогических кадров.
- организовывать систему повышения квалификации, способствующую изменению профессиональной позиции педагогов, осознанию их роли в процессе личностного развития и социальной адаптации ребенка;

Решение заявленных задач связано:

- с планированием и внедрением комплекса мероприятий, включающих различные формы и методы коллективного, группового и индивидуального обучения;
- с организационным, информационным, методическим и диагностическим сопровождением процесса обучения и развития педагогических кадров».

2.3. Цель и задачи проекта

Цель:

- определить эффективность созданных в учреждении условий для непрерывного инновационного профессионального образования педагогов;
- разработать и апробировать модель развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, адекватных требованиям профессионального стандарта, средствами образовательной организации.

Задачи:

1. Определить значение повышения квалификации для совершенствования профессионального мастерства педагогов.
2. Провести анализ теоретико-методологических подходов по проблеме и обобщить практический опыт развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации.
3. Разработать инструментарий и методическое обеспечение выявления потребности и реализации технологии развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, средствами образовательной организации.
4. Апробировать разработанный инструментарий и методическое обеспечение, а также проверить его эффективность в процессе развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, средствами образовательной организации.
5. Подготовить аналитические материалы по результатам проведенной работы, в том числе методические рекомендации для распространения полученного опыта.

3. Календарный план реализации проекта

№ п/п	Срок реализации этапа	Содержание деятельности	Реализуемая задача	Ответственный работник
1	2	3	4	5
1. Организационно-аналитический этап				
1.1	Январь 2015 – Август 2016	Подготовка нормативных локальных документов, регламентирующих деятельность по проекту (приказы, Положения, должностной список исполнителей с конкретными полномочиями и механизмами взаимодействия, методическое оснащение и сопровождение).	Задача 1	Заместитель по учебно-воспитательной работе
1.2		Формирование творческих рабочих групп специалистов, работающих по конкретной проблеме.		
1.3		Разработка и утверждение плана работы на весь период действия экспериментальной площадки.		
1.4		Разработка и утверждение плана работы по проблеме на текущий этап и уточнение действий участников проекта.		
1.5		Изучение, анализ и систематизация теоретического и практического опыта работы.		
1.6		Изучение, анализ и систематизация теоретического и практического опыта по разработке и проведению исследования результативности деятельности проекта.		
1.7		Отбор и согласование методов диагностики результативности.		
1.8		Разработка показателей и критериев оценки результативности.		

1.9	Предоставление форм и методов проведения психологического и социально-правового аспектов деятельности проекта.		
2. Этапа реализации проекта			
2.1	Утверждение плана работы по проблеме на текущий этап и согласование действий участников проекта.	Задача 2	Методист
2.2	Разработка инструментария и методики.		
2.3	Апробация технологий.		
2.4	Апробация методов, показателей и критериев оценки результативности.	Задача 3	
2.5	Обобщение, подготовка и представление результатов работы по проблеме на текущем этапе.		
3. Заключительный этап			
3.1	Утверждение плана работы по проблеме на текущий этап и уточнение действий каждого специалиста.	Задача 4	Методист
3.2	Подготовка аналитической документации по результативности проведенной работы.		
3.3	Корректировка разработанного инструментария и методики.		
3.4	Корректировка методов, показателей и критериев оценки результативности.		
3.5	Доработка и представление методических рекомендаций для дальнейшего использования в практике.		

4. Оценка результативности по выполнению каждой задачи проекта

№ п/п	Задача	Ожидаемый результат	Показатель достижения задачи
1.	Провести анализ теоретико-методологических подходов по проблеме и обобщить практический опыт развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации.	<ul style="list-style-type: none"> - Проведен и представлен теоретический анализ по заданной проблеме. - Исследован и обобщен опыт работы. 	<ul style="list-style-type: none"> • Документационный(предоставление текста разработанного продукта). • Презентационный(выступления на планерках, круглых столах, собраниях, заседаниях внутри учреждения).
2.	Разработать инструментарий и методическое обеспечение выявления потребности и реализации технологии развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, средствами образовательной организации.	<ul style="list-style-type: none"> - Разработаны инструментарий и методики. - Разработаны методы и критерии оценки результативности. 	<ul style="list-style-type: none"> • Документационный (предоставление содержательного рабочего материала с описанием эффективного инструментария, методики проведенной работы и предварительных критериев оценки результативности). • Презентационный(выступления на планерках, круглых столах, собраниях, заседаниях внутри учреждения).
3.	Апробировать разработанный инструментарий и методическое обеспечение, а также проверить его эффективность в процессе развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования; средствами образовательной организации.	<ul style="list-style-type: none"> - Апробирована технология. - Апробированы методы и критерии оценки результативности. 	<ul style="list-style-type: none"> • Документационный (предоставление содержательного рабочего материала и итогов промежуточной оценки). • Презентационный (апробация методов в работе, выступления на планерках, круглых столах с партнерами, заседаниях внутри учреждения; участие в конференциях; публикация статей).

4.	<p>Подготовить аналитические материалы по результатам проведенной работы, в том числе методические рекомендации для распространения полученного опыта.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Представлены результаты по проведенной работе. - Разработаны и представлены методические рекомендации и методические указания. - Опыт внедрен в деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> • Документационный (предоставление со- держательного отчета, методических разрабо- ток). • Презентационный (выступления на круглых столах, собраниях, заседаниях внутри учреждения; участие и проведение конферен- ции; издание сборника статей, по результатам конференции; публикация статей, презентация методических рекомендаций; обучающие семи- нары).
----	--	---	--

5. Ресурсное обеспечение проекта

Нормативно-правовое обеспечение проекта

<i>Нормативно-правовые документы Федерального уровня</i>	<ul style="list-style-type: none">– Конституция Российской Федерации;– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 года № 273-ФЗ);– Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы» (утв. постановление Правительства РФ от 15.04.2014 года № 295);– Концепция развития дополнительного образования детей (утв. распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 года № 1726-р);– Указ Президента РФ от 07.05.2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;– Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 29.08.2013 года № 1008);– Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 года № 613н);– Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 8.12.2011 года № 2227-р;– Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы», утв. постановлением Правительства РФ от 15.05.2013 года № 792-р.
<i>Региональные нормативно-правовые акты</i>	<ul style="list-style-type: none">– Проект «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области», утв. приказом департамента образования ЯО от 17.09.2014 № 530/2/01-03;– План мероприятий («дорожная карта») по повышению эффективности и качества образовательных услуг в Ярославской области, утв. постановлением Правительства Ярославской области от 21.08.2013 года № 1090-п;

	<ul style="list-style-type: none"> – Ведомственная целевая программа департамента образования Ярославской области на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов, утв. приказом департамента образования Ярославской области от 21.02.2014 года № 09-нп.
Локальные нормативно-правовые акты	<ul style="list-style-type: none"> – Устав учреждения; – Правила внутреннего трудового распорядка; – Программа развития ЦВР «Приоритет» на 2015-2020 годы; – Программа деятельности ЦВР «Приоритет»; – Программа обучения и развития педагогических кадров ЦВР «Приоритет» на 2014-2017 годы; – Положения: о методическом совете; о педагогическом совете; о управляющем совете; – Политика учреждения в отношении обработки персональных данных; – Должностные инструкции сотрудников учреждения; – Номенклатура дел учреждения.

Содержательно-организационная основа проекта

Анализ литературы позволил выявить наиболее значимые научные и методические ресурсы, в частности:

- Карзакова, Н.Ю. Внутрифирменное обучение как ресурс дополнительного профессионального образования педагогов // Учебные записки ЗабГУ. 2014. № 5 (58). – С. 42-46.
- Маншукова, Н.Д. Организация внутрифирменного обучения персонала. Ярославль: ГОУДПО ЯРИПК, 2002. – 78 с.: 13 табл.
- Пригожин, А.И. Методы развития организации. – М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
- Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина; 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

Эти содержательные ресурсы позволят начать работу по оптимизации технологии внутрифирменного обучения педагогов дополнительного образования.

Кадровое обеспечение проекта

Должность	Количество, чел
Административный персонал	
Директор	1
Заместитель директора по воспитательной работе	1
Заведующий организационно-массовым отделом	1
Методист	1

<i>Педагогический персонал</i>	
Педагог дополнительного образования	11
Педагог-организатор	4
Педагог-психолог	2
ИТОГО:	человек

Материально техническое обеспечение проекта

Центр состоит из 5 помещений, расположенных на первом или цокольном этажах жилых домов. 4 помещения обустроены под учебные кабинеты, 1 помещение – административное:

- ул. Гагарина, д. 39 (159 м² в цокольном этаже жилого дома)
- ул. Б. Федоровская, д. 67 (46,8 м² первого этажа жилого дома)
- ул. Нефтяников, д. 30, корп. 2 (95,2 м² первого этажа жилого дома)
- ул. Титова, д. 29 (70,1 м² первого этажа жилого дома)
- ул. Б. Полянки, д. 21 (82,5 м² в цокольном этаже жилого дома)

6. Результаты первого этапа реализации проекта в период 2015-2016 гг.

Данный проект разрабатывалось с опорой на результаты первого этапа реализации проекта «Развитие профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации».

Основные результаты первого этапа, полученные в период 2015 – 2016 гг.:

1. Изучен, проанализирован и систематизирован практический опыт развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации.
2. Проведена экспериментальная работа по проведению обучающих семинаров для педагогического коллектива Центра, силами образовательного учреждения:
 - «Современные проблемы развития дополнительного образования детей в контексте идеи непрерывного образования» - тематический педагогический совет;
 - «Мониторинг в дополнительном образовании» - обучающий семинар;
 - «Развитие педагогической компетентности в условиях Центра» - методическая неделя;
 - «Технология оценки профессиональной компетентности педагога дополнительного образования» - обучающий семинар;
 - «Повышение компьютерной грамотности» - практическая лаборатория;
 - «Что такое программа АСИОУ и работа с ней» - семинар-практикум;
 - «Элементы телесно-ориентированной терапии в профилактике эмоционального выгорания педагогов» - психологический тренинг;
 - «О новых подходах в организации содержательного досуга детей» - семинар-практикум;

- Консультационные услуги.
- 3. Разработаны диагностические материалы (показатели и критерии) по оценке результативности.

7. Предложения по распространению и внедрению проекта в МСО

По завершению проекта планируется проведение следующих мероприятий, способствующих распространению и внедрению проекта в МСО:

№	Наименование мероприятия	Срок реализации
1	Проведение педагогической конференции «Развитие профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации» с работой круглых столов.	Май-июнь 2017
2	Публикация сборника статей по итогам работы конференции и круглых столов.	Август-сентябрь 2017
3	Разработка и презентация методических рекомендаций по развитию профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования средствами образовательной организации для педагогических и управленческих кадров.	Июнь-сентябрь 2017
4	Выступление на круглых столах, собраниях, педагогических советах, заседаниях внутри и вне учреждения.	В течение срока реализации проекта
5	Проведение обучающих семинаров, лекций, практических занятий, организационно-мыслительных игр, тренинговых программ для педагогических работников Центра и города.	В течение срока реализации проекта

8. Эффективность проекта для образовательной организации

- Повышение имиджа и рейтинга образовательной организации;
- Приобретение членами педагогического коллектива опыта проектной деятельности и управления проектами;
- Подготовка педагогического коллектива со сформированными ключевыми компетенциями;
- Формирование механизма управления кадровыми ресурсами через непрерывное обучение.