



**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр развития творчества детей и юношества
станции Северской
муниципального образования Северский район**

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ»



Ст.Северская

Проект развития кадрового потенциала МБУ ДО ЦРТДЮ ст. Северской МО Северский район (далее - Проект) является частью краевой инновационной площадки «Дополнительное образование – ресурсный центр наставничества» и направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы

Проект разработан с опорой на стратегические задания и направления развития дополнительного образования, обозначенные в национальном проекте «Образование» (проекты «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего»).

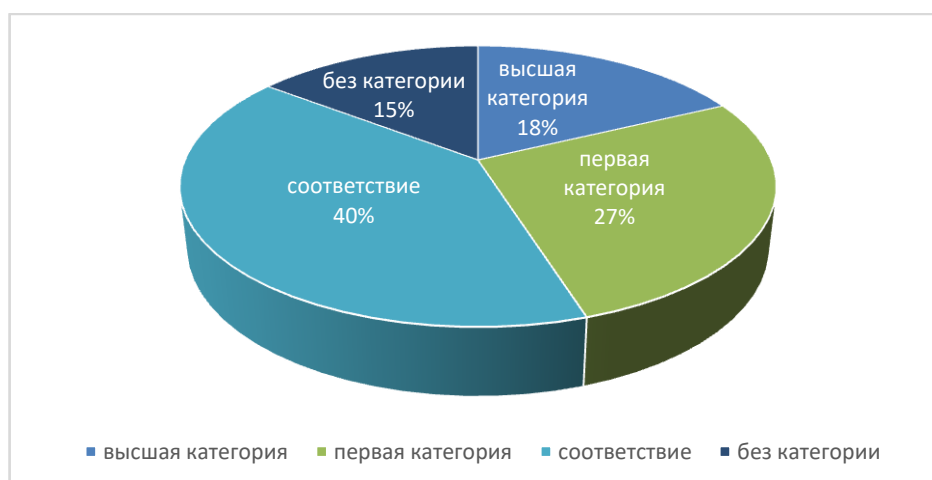
Общие сведения о проекте

Наименование проекта (полное)	<i>Реализация кадрового потенциала учреждения</i>
Сроки реализации проекта	2021 – 2025г.
Руководитель проекта (должность)	Руководитель методического объединения
Проектная команда (должности, кол-во чел.)	Методический корпус (5 человек);

Анализ кадровых условий.

Методическая деятельность Центра творчества направлена на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, т.к. качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики каждого сотрудника. Для этого был проведен анализ кадрового потенциала учреждений, который представлен в следующих диаграммах:

Рис.1. Сравнительный анализ квалификационной категории.



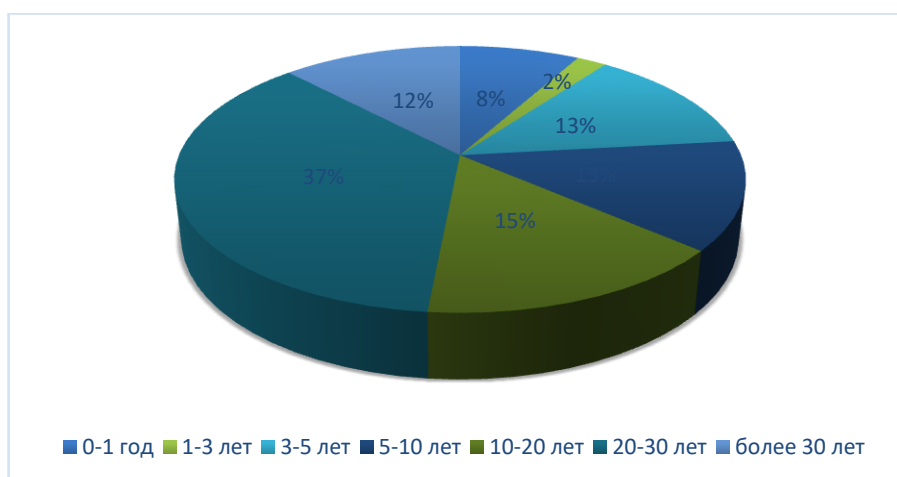
Сравнительный анализ аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию

показывает, что 45% педагогов имеют квалификационную категорию, 40% соответствуют занимаемой должности, 15% от общего числа педагогического состава учреждения не имеют квалификационной категории. Данный анализ свидетельствует о необходимости принятия мер направленных на стимулирование целенаправленного непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностно профессионального роста, использование современных педагогических технологий, повышений эффективности и качества педагогического труда.

Рис.2. Сравнительный анализ образования педагогов



Рис.3. Сравнительный анализ стажа работы.



Проведенный анализ кадрового обеспечения образовательного процесса показывает, что более 60% педагогов имеют высшее образование, сравнительный анализ стажа педагогических работников определил, что более 65% педагогов имеют большой педагогический опыт, это позволит им выступать в роли наставников для профессионального сопровождения

молодых специалистов и начинающих педагогов, а также оказывать теоретическую и практическую помощь при реализации инновационного проекта «Дополнительное образование – ресурсный центр наставничества». Кадровый потенциал педагогического состава соответствует реализации образовательных программ и поставленных целей.

Рис. 4. Сравнительный анализ курсовой переподготовки



Одним из направлений методической работы является организация эффективной системы повышения квалификации педагогов. Повышение квалификации осуществляется без отрыва от работы (дистанционное обучение, методические семинары, вебинары, педагогические конференции). Анализ курсовой переподготовки показал, что 60 % педагогического состава имеют квалификационную категорию и соответствуют занимаемой должности, из них в 2020 году прошли курсы повышения квалификации 10% от общего числа педагогов учреждения. В 2021 году планируют прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки более 40% педагогов дополнительного образования.

Вывод: Абсолютное большинство педагогов имеют большой педагогический стаж, но с другой стороны, проблемой остается старение коллектива и сравнительно небольшой процент молодых педагогов. Для этого нам необходимо разработать систему мер для привлечения к педагогической деятельности молодых специалистов. Также одной из главных задач является - совершенствовать механизмы стимулирования профессионального роста педагогов через систему наставничества, повышения квалификации (не менее 85% педагогов должны иметь первую или высшую квалификационную категорию).

В учреждении сложилась система работы по повышению профессиональной компетенции педагогов. В настоящее время она

осуществляется через работу в методических объединениях, в специальных программах методических семинаров и курсовой подготовки, для совершенствования данного направления работы необходимо расширить работу методических сообществ (в том числе в сети Интернет по обмену опытом с педагогами из других учреждений дополнительного образования в рамках муниципальных опорных центров Черноморской западной зоны).

Современной образовательной ситуацией востребована модель педагога, не только отвечающая требованиям квалификационной характеристики, но и готовая к отказу от привычных схем и стереотипов в поведении, восприятии и мышлении. Поэтому необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Актуальность данного Проекта направлена на удовлетворение профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

Реализация проекта

Цель проекта	Разработка, апробация и внедрение модели управления непрерывным профессиональным развитием педагогов дополнительного образования МБУ ДО ЦРТДЮ ст.Северской.
Задачи проекта	- Разработать систему программных мероприятий для развития профессиональной компетентности педагогического состава МБУ ДО ЦРТДЮ ст.Северской. - Внедрить систему оценки достижений педагогов дополнительного образования как инструмента оценки качества профессиональной деятельности и средств самооценки личности педагога. - Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений педагогов МБУ ДО ЦРТДЮ ст.Северской. - Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений молодых специалистов. - создать гибкую систему повышения уровня квалификации педагогов. Прохождение аттестации педагогических работников в новых условиях. - разработать программы по сетевому взаимодействию с учебными организациями по привлечению молодых специалистов.
Идея проекта	Идея данного проекта заключается в новых подходах к организации методического сопровождения педагогических работников в непрерывном повышении профессионального мастерства
Основные направления реализации проекта	- совершенствование структуры и содержания методических объединений; - Определение индивидуальных профессиональных затруднений у педагогов; - Совершенствование форм методического сопровождения

	(организация наставничества, школы молодого педагога, стажировочных площадок, мастер-классов, круглых столов и др.) - Развитие конкурсного движения педагогов (увеличение количества участников в конкурсах профессионального мастерства различного уровня); - организация сетевого методического сообщества в рамках муниципальных опорных центров Черноморской западной зоны; - организация работы по привлечению в качестве экспертов высококвалифицированных специалистов в рамках сетевого взаимодействия; - разработать систему мер по популяризации профессии педагог и ранней профориентации среди учащихся.
Ожидаемые результаты проекта	- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности; - вовлечение педагогических работников в инновационную деятельность; - открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и образовательных программ; - увеличение количества педагогов и методистов, прошедших аттестацию на высшую квалификационную (увеличение доли педагогов получивших первую и высшую категорию на 40%); - привлечение высококвалифицированных молодых специалистов (увеличения числа молодых специалистов на 10-15%); - привлечение к педагогической деятельности специалистов высших учебных организаций; - обеспечение цифровой грамотности педагогических работников; - увеличение количества специалистов, имеющих подготовку для работы с детьми с ограниченными возможностями; - готовность педагогов к проведению профориентационной работы и обучению подростков основам профессиональных навыков и компетенций; - выпуск сборников методических разработок педагогов МБУ ДО ЦРТДЮ ст.Северской на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников; - повышение качества образовательных услуг.

Перечень рисков и возможностей проекта

риски	Возможности/мероприятия по предотвращению рисков
Сохранение стереотипов привычной системы работы, негативность к включению в новый формат работы	Возможность обеспечить эффективную систему повышения профессиональной компетентности педагогов Создание ситуации успеха, визуализация выгод, которые сможет получить педагог в ходе реализации проекта (беседы, разъяснительные работы и т. д)

Дефицит специалистов	Привлечение квалифицированных специалистов для организации образовательного процесса. Разработка и реализация мер материального стимулирования педагогов
Формальный подход к реализации проекта	Регулярное отслеживание качества проведения мероприятий, мониторинг мнений
Дефицит учебно-методических пособий	Использование ресурсов интернет-пространства
Отсутствие выраженных результатов внедрения проекта	Корректировка системы показателей оценки качества деятельности педагогов

Система программных мероприятий

	Мероприятия	Планируемые результаты	сроки
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении	Статистические данные мониторинга	ежегодно
2	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2021-2024 гг
3	Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения дополнительного образования для квалифицированных кадров: - привлечение к работе молодых специалистов (рекламные акции, система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества) - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой	Укомплектованность кадрами	2021-2025 гг

	педагогический опыт).		
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МБУ ДО ЦРТДЮ ст.Северской:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	2021-2024 гг
5	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью МБУ ДО ЦРТДЮ)	Статистические данные мониторинга	2021-2025 гг
5.1	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 30%)	ежегодно
5.2	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «педагог дополнительного образования». Систематизация банка передового педагогического опыта	Повышение квалификационной категории педагогов	2021-2024 гг
6	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2021-2024 гг
7	Разработка модели профессионального роста и определение индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	Создание модели профессионального роста педагога дополнительного образования	Сентябрь-ноябрь 2021
8	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста	2022-2025 гг
9	Развитие конкурсного движения.	Рост числа педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах (повышение качества участия, деятельность на результат)	2021-2025 гг
10	Участие педагогов в конференциях, РМО, семинарах.	Систематизация и обобщение педагогического опыта на	2021-2025 гг

		разных уровнях	
11	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов «Профессиональные потребности и затруднения педагогов»	Определение индивидуальных профессиональных затруднений у педагогов	2021-2025 гг
12	Организация различных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционно) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР)	Оценка эффективности проведенного методического мероприятия	Весь период
13	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия		в течении всего периода
14	Разработка модели «Мастерской непрерывных улучшений»	Улучшение качества образовательного процесса	2021-2023 уч.год
15	Разработка карты профессионально-личностного роста педагога	Разработка и утверждение карты профессионального роста педагога дополнительного образования	Сентябрь-декабрь 2021г.
16	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе		2021-2025 гг
17	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2021-2025 гг

Мониторинг реализации проекта «Развитие кадрового потенциала учреждения»

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дополнительного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.

3. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность
Соответствие содержания образовательного процесса целям дополнительного образования			
Использование современных образовательных технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	2 раза в год
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.			
Участие в творческой, проектных группах разного уровня	Форма фиксации – карта наблюдений	педагоги	В течение года
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагога	В течение года
Результативность образовательного процесса			
Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Мониторинг (промежуточная, итоговая аттестация учащихся)	дети	2 раза в год
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации – карта наблюдений	педагога	В течение года
Удовлетворение образовательных потребностей учащихся, родителей (законных представителей).	Анкетирование (опрос), беседы	педагога	1 раз в год

Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса в учреждении дополнительного образования.

Повышение уровня квалификации и профессионального мастерства педагогов будет способствовать развитию эффективности их педагогической деятельности, повышению уровня профессиональной успешности и способности к самореализации. Значительно повысится статус педагога в глазах учащихся и родителей – равноправных участников образовательного процесса.

Деятельность высококвалифицированных кадров будет способствовать повышению уровня качества образовательной деятельности и удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг учреждении.

Развитие кадрового потенциала учреждения

