

Структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Образовательный центр» с. Кинель – Черкассы муниципального района Кинель - Черкасский Самарской области детско-юношеская спортивная школа

Программа профессионального развития педагогических работников ДЮСШ

Автор:
Колосова Галина Алексеевна,
инструктор-методист СП ДЮСШ
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы

с.Кинель-Черкассы, 2019

Содержание

Введение	3
1.Современные требования к педагогу дополнительного образования детей	6
2. Система работы СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы по профессиональному развитию педагогов дополнительного образования детей	10
2.1 Анализ кадровых условий СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы	11
2.2 Анализ профессиональных дефицитов педагогических работников ОУ	13
2.3 Определение программ повышения квалификации, позволяющие восполнить выявленные профессиональных дефициты у педагогических работников (на основе анализа автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании»)	14
2.4 Методическое сопровождение профессионального развития педагога	15
2.5 Создание благоприятных условий для профессионального развития педагога	17
Заключение	21
Список используемых источников	22
Приложения	23

ВВЕДЕНИЕ

Технологические и информационные изменения в мире и в развитии различных сфер человеческой деятельности происходят настолько стремительно, что однажды полученное хорошее образование сегодня уже не может стать гарантом эффективности дальнейшей работы без систематического и непрерывного личного совершенствования и развития.

Без постоянного обновления ранее полученных знаний и сформированных умений, без умелого анализа ситуации, отслеживания изменений в законодательстве и нормативных документах результаты деятельности специалиста могут быть признаны непрофессиональными.

Обязательное условие этого — высокая информированность, знание результатов новейших исследований психолого-педагогической науки, посвященных усовершенствованию технологий обучения, воспитания и развития. Все это требует от педагога постоянного совершенствования профессионализма, повышения уровня общей культуры.

Готовность увидеть, как изменились потребности и приоритеты общества, означает умение определить проблему и соответственно начать поиск ключей к реализации новых задач.

Анализ современного состояния повышения квалификации педагогических кадров в системе дополнительного образования свидетельствует о проблемах, снижающих ее эффективность:

– во-первых, отмечается низкая мотивация педагогов на повышение своей квалификации с помощью самообразования, отсутствие целенаправленного поиска способов профессионального роста;

– во-вторых, содержание программ повышения квалификации педагогических кадров не всегда отражает современные проблемы образования и способы их решения, в том числе направленные на развитие профессиональной культуры педагогов;

– в-третьих, недостаточное владение современными инновационными технологиями преподавания, прежде всего информационными, дистанционными, дискуссионными, индивидуально-личностными и другими, позволяющими активно обсуждать собственную педагогическую практику.

В тоже время, акцент на непрерывность профессионального развития педагогов, в том числе через систему повышения квалификации в различных ее формах, является отличительным признаком инновационного стратегического управления профессиональным развитием педагогов дополнительного образования и подразумевает:

– выбор основных закономерностей (принципов, методов, способов) в зависимости от решаемых целей и задач, особенностей профессиональных отношений, характера образовательной деятельности;

– построение рациональной управленческой системы, включающей иерархию уровней, функций и этапов управления;

– разработку программ профессионального развития и саморазвития педагогов.

Актуальностью проблемы и выявленными противоречиями обусловлен выбор темы нашей работы «Программа профессионального развития педагогов дополнительного образования детей».

Цель: разработка программы профессионального развития педагогов дополнительного образования СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы.

В соответствии с целью определены следующие задачи работы:

1. Проанализировать кадровый состав учреждения.

2. Определить профессиональный дефицит педагогов дополнительного образования нашего учреждения.

3. Определить программы повышения квалификации, позволяющие восполнить выявленные профессиональные дефициты у педагогических работников (на основе анализа автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании» Самарской области).

4. Разработать индивидуальный маршрут профессионального развития педагога дополнительного образования

5. Сформировать предложения по разработке программ повышения квалификации, направленных на восполнение выявленных профессиональных дефицитов, для учреждений дополнительного профессионального образования.

Практическая значимость: результаты работы могут быть использованы руководителями учреждений дополнительного образования детей с целью профессионального развития и саморазвития педагогических работников и как следствие повышение эффективности деятельности учреждения в целом.

База выполнения работы: Структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2 «Общеобразовательный центр» с. Кинель-Черкассы муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области детско-юношеская спортивная школа (далее ДЮСШ)

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников, приложения.

Во введении дается обоснование актуальности работы, определены цель и задачи работы. В первой главе представлено теоретическое описание основных понятий, связанных с профессиональным развитием педагога дополнительного образования. Во второй главе представлена практическая работа по разработке и внедрению программы профессионального развития педагогических работников ДЮСШ.

1.Современные требования к педагогу дополнительного образования детей

Профессиональное развитие педагога – это процесс, в ходе которого формируется комплекс значимых качеств, выражающих целостную структуру, а также особенности преподавательской деятельности. Анализ нормативных положений Концепции развития дополнительного образования детей на период до 2020 года, Профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», приоритетного Проекта «Доступное дополнительное образование для детей» показали, что педагога нужно готовить к работе в новом нормативном «поле», поэтому требуются существенные изменения не только в процессе управления персоналом, но и в методической деятельности учреждения, важным элементом которой является методическое сопровождение. Методическое сопровождение, в данной ситуации, способствует поиску оптимальных решений в вопросах, вызывающих профессиональные затруднения, опираясь на уже имеющийся педагогический опыт.

Рассматривая требования к профессиональному развитию педагогов, прежде всего, следует рассмотреть наиболее значимые профессиональные качества, присущие педагогу. Одним из наиболее значимых профессиональных качеств педагога является профессионализм. В большинстве исследований, профессионализм педагога описывается через профессиональную компетентность. Под *профессиональной компетентностью* понимают «интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений». Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

В наше время общество испытывает стремительные, глубокие перемены. Если несколько десятилетий тому назад одного образования хватало на всю жизнь, то

сейчас уже действует другой стандарт. Его можно охарактеризовать как «образование через всю жизнь».

В связи с внедрением профессионального стандарта, который призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт- инструмент повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Проектируя систему работы с коллективом по введению профстандарта педагога ДО, необходимо понимать, что вводится он контекстно, в соответствии с действующим законодательством. В 2016 г. Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен ст. 195.3, в соответствии с которой, если федеральными законами (иными нормативными правовыми актами) Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований станут обязательны для применения.

В связи с внедрением профессионального стандарта новым по отношению к традиционному функционалу педагога ДО выступает:

- электронное обучение и использование дистанционных образовательных технологий (если это целесообразно);
- проведение мероприятий для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и с их участием;
- развитие ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной сфер учащихся различного возраста;
- анализ и интерпретация результатов педагогического наблюдения; контроль и диагностика с учетом задач и особенностей образовательной программы и особенностей учащихся;
- анализ и корректировка собственной оценочной деятельности.

Осуществление указанных элементов трудовых функций потребует от педагога знания характеристик и возможностей применения различных форм, методов и средств контроля и оценивания освоения дополнительных общеобразовательных программ (с учетом их направленности); средств (способов) фиксации динамики подготовленности и мотивации учащихся в процессе освоения дополнительной общеобразовательной программы.

В число информационно-просветительских задач необходимо включить:

- обновление содержания методической работы с педагогами ДО;
- создание условий для продуктивной профессиональной коммуникации педагогов ДО;
- содействие продвижению инновационных проектов педагогами ДО;
- планомерное и системное консультирование педагогов ДО при содействии экспертов этой сферы и (или) научных консультантов;
- формирование банка передового опыта педагогов ДО.

Также профстандарт педагога ДО предполагает, что педагог должен владеть методами подбора из существующих и оценочных средств, позволяющих оценивать индивидуальные образовательные достижения учащихся в избранной области деятельности или создавать такие оценочные средства самостоятельно. Если выделить главное из зафиксированных профстандартом педагога ДО функций, то их можно свести к трем направлениям профессионального развития педагога:

- реализация дополнительных общеобразовательных программ с учетом принципов инклюзивного образования;
- организация и проведение оценки и диагностики образовательных достижений учащихся, а также содействие мониторингам их личностного развития;
- использование дополнительных общеобразовательных программ в целях развития познавательной сферы учащихся, формирования у них престижа интеллектуального труда и освоения опыта практической деятельности.

Сказанное позволяет определить ближайшие задачи по профессиональному развитию педагогов ДО. Условно эти задачи можно разделить на организационно-нормативные, программно-методические и информационно-просветительские.

Безусловной задачей, генерирующей все названные выше, будет интеграция основного и дополнительного образования в информационно-образовательной среде ОО. Если дополнительное образование не опирается на основное и не расширяет его, то нельзя говорить о целостном общем образовании. Основное образование ценно прежде всего своей системностью, а дополнительное — возможностью индивидуализировать процесс социализации ребенка. Что еще раз подтверждает актуальность вопроса связанного с профессиональным развитием педагога дополнительного образования.

2. Система работы СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы по профессиональному развитию педагогов дополнительного образования детей

В учреждении должна быть создана адекватная современным условиям система управления профессиональным развитием педагогов, должны быть созданы условия для развития коллектива, где каждый педагог осознает необходимость постоянного роста и развития своего мастерства.

Для реализации потребности профессионального роста, создание единого открытого образовательного пространства, находясь в котором педагог может выбирать собственный путь развития, определять содержание, формы, варианты становления своего профессионализма в образовательном учреждении должна вестись целенаправленная работа.

Для решения поставленных задач, с учетом специфики функционирования СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы были определены основные направления управленческой деятельности:

- Анализ кадровых условий СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы.
- Организация и проведение комплексного мониторинга профессионального дефицита педагогических работников ОУ.
- Определение программ профессиональной подготовки по имеющимся дефицитам педагогических работников ОУ.
- Методическое сопровождение индивидуального маршрута профессионального развития педагога.
- Создание благоприятных условий для профессионального развития педагога.

Система работы представлена в плане реализации программы профессионального развития педагога в ДЮСШ. (Приложение №1)

2.1 Анализ кадровых условий СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ»

с. Кинель-Черкассы

Педагоги дополнительного образования детей до последнего времени не имели возможности получать базовое высшее образование. Нынешний выпускник педагогического вуза не владеет специальными теоретическими знаниями и практическими умениями для работы в системе дополнительного образования на профессиональном уровне. Мы повсеместно встречаемся на практике с ситуацией расхождения базовой подготовки педагога дополнительного образования детей, и теми социальными задачами, которые призвано решать современное учреждение дополнительного образования детей.

В связи с острым дефицитом педагогических кадров большинство учреждений дополнительного образования детей вынуждено принимать на работу работников с различным качеством теоретической и практической подготовки: зачастую педагоги дополнительного образования не имеют педагогического образования. В нашей организации это в основном - бывшие спортсмены, которые имеют хорошие навыки в своем виде спорта, но не специальное образование. Такие тренеры-преподаватели начиная заниматься педагогической деятельностью, испытывают определённые затруднения в работе с детьми.

Существующая система повышения квалификации не совсем отвечает запросам и ожиданиям педагогов, формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов дополнительного образования, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют весьма узкую направленность, соответственно не являются целостной и адекватной инновационной системой. В связи с этим актуальной становится обдуманый подход к повышению квалификации, объектом которого становится педагог.

Детско-юношеская спортивная школа полностью укомплектована кадрами согласно штатному расписанию. Всего СП ДЮСШ трудоустроено 62 педагогических работника, из них: 1 руководитель, 2 заведующих: по учебной

работе и по спортивно-массовой работе, 1 инструктор-методист, 13 штатных тренера-преподавателя и 45 совместителей. (Таблица 1)

Таблица 1

Количественный и качественный состав педагогических работников СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы на 1.12.2019г									
	Количество	Категория			Образование				
		Высшая	Первая	СЗД	Высшее			Среднее специальное	
					Педагогическое области ФКиС	Педагогическое	Непедагогическое		
Административные работники и специалисты									
Руководитель	1	1			1				
Заведующий по учебной работе	1		1			1			
Заведующий по спортивно-массовой работе	1		1		1				
Инструктор-методист	1		1		1				
Тренерский состав									
Тренер-преподаватель	13	0	3	10	3	1	4	5	
Совместитель	45	13	4	28	19	23	1	2	
Возраст штатных педагогических работников						Процент			
До 30 лет	1						5,8 %		
30-40 лет	3						17,6 %		
40-55 лет	8						47 %		
Свыше 55 лет	5						29,4 %		

- Проблемные зоны

В настоящее время 17 штатных педагогических работников имеют высшее образование, но только 6 высшее в области физической культуры и спорта (4 – административных работника, 2 – тренера-преподавателя), 5 среднее – специальное, но не педагогическое. Все тренеры – преподаватели, ежегодно проходят курсы повышения квалификации. Начиная с 2015 года 10 тренеров-

преподавателей прошли профессиональную переподготовку в НП ОДПО «Институт направленного профессионального образования» по программе «Теоретико-методические основы физкультурно-спортивной и тренерской деятельности». Повысили свою квалификацию – 5 педагогов. Ситуация по образованию и квалификации у педагогов-совместителей заметно лучше, но только 19 из 45 имеют высшее образование в области физической культуры и спорта, и так же их квалификация по должности «учитель» распространяется на должность «тренер-преподаватель» и это только 17 педагогов из 45.

Коллектив нашей спортивной школы – состоит в основном из педагогов старше 40 лет, которые имеют большой опыт организации физкультурно-спортивной работы, направленной на результативность обучающихся, но мало готовых в своём большинстве к принятию педагогических инноваций и способности адаптироваться к меняющейся педагогической среде. Оценивая кадровое обеспечение образовательной организации, являющееся одним из условий, которое определяет качество подготовки обучающихся, необходимо констатировать следующие проблемы:

- образовательная деятельность в ДЮСШ не в полной мере обеспечена квалифицированным профессиональным педагогическим составом;
- в учреждении недостаточно эффективно работает система профессионального развития кадров.

2.2 Анализ профессиональных дефицитов педагогических работников ОУ

Обновленные цели системы общего образования повышают требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом.

Диагностическое тестирование было подготовлено и проведено 26.11.2019 в рамках методического объединения педагогических работников ДЮСШ. Определение профессиональных дефицитов строилось на основе анкетирования по профессиональным компетенциям (*Приложение №2*) и самоанализе своей

профессиональной деятельности по критериям повышения квалификации по занимаемой должности. *(Приложение №3)*

Анализ полученных результатов показал, что у большинства педагогов ДЮСШ имеются серьезные затруднения по следующим направлениям:

- неумение ставить профессиональные задачи в связи с изменившимися требованиями к качеству дополнительного образования детей;
- недостаточный уровень сформированности специальных профессиональных компетенций;
- низкий уровень мотивации на решение профессиональных задач;
- бессистемность в организации собственной деятельности;
- отсутствие интереса к инновациям и потребности в них;
- слабое владение приемами самоанализа, саморегулирования и оценки своей профессиональной деятельности.

2.3 Определение программ повышения квалификации, позволяющие восполнить выявленные профессиональных дефициты у педагогических работников (на основе анализа автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании»)

Чтобы определить программы профессиональной подготовки по имеющимся дефицитам была изучена база имеющихся программ в АИС «Кадры в образовании» Самарской области. Были выделены программы, позволяющие восполнить выявленные профессиональные дефициты у педагогических работников ДЮСШ по содержанию и представлены в таблице *(Приложение №4)*

Мониторинг программ показал, что необходимые программы организуются на базе СИПКРО в достаточном количестве. Работа в данном направлении будет построена следующим образом: педагогам ДЮСШ будет рекомендован данный список и выбраны актуальные программы повышения квалификации в индивидуальном порядке.

2.4 Методическое сопровождение профессионального развития педагога

Индивидуальная программа профессионального развития педагога формируется в рамках непрерывного повышения квалификации на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций педагога для преодоления затруднений, выявляемых в ходе диагностирования, и обеспечения постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи каждому педагогу.

Программа рассматривается как совокупность учебных программ повышения квалификации и других мероприятий, с целью преодоления имеющихся профессиональных затруднений и стимулирования активного профессионального развития.

Содержание мероприятий индивидуальной программы фиксируется в индивидуальном образовательном маршруте (*Приложение №5*). В случае необходимости допускается корректировка перечня запланированных мероприятий.

При проектировании маршрута профессионального развития педагога оказывается консультативная помощь, предоставляется информация о возможностях методической работы в ОУ для развития профессиональной компетентности и возможностях обучения и развития профессиональной компетентности вне ОУ (курсовая подготовка в системе повышения квалификации, семинары, дистанционное обучение, открытые занятия и методические мероприятия и т.п.) Значительное место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности, т.е педагог предстаёт сформировавшимся субъектом развития своей профессиональной компетентности.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, спортивная школа определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

- система повышения квалификации;
- аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;
- самообразование педагогов;

- активное участие в работе методических объединений, педсоветов, тренерских советов, семинаров, конференций, мастер-классов;
- владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;
- овладение информационно-коммуникационными технологиями;
- участие в различных конкурсах, мероприятиях по распространению педагогического опыта;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта, создание публикаций.

Согласно обозначенным направлениям деятельности определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.

2.5 Создание благоприятных условий для профессионального развития педагога

В целях повышения качества образовательной деятельности в учреждении планируется проводить целенаправленную кадровую политику, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями учреждения и требованиями действующего законодательства.(таблица 2)

Основные принципы кадровой политики направлены на:

- сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;
- создание квалифицированного коллектива, способного работать в современных условиях;
- организация наставничества;
- повышение уровня квалификации педагогов.

Таблица 2

Субъект деятельности	Основные функции	Ожидаемые результаты
Администрация образовательного учреждения(руководитель СП, заведующий учебным	-проводит диагностику профессионально – педагогической компетентности педагогов СП ДЮСШ; -формирует на основе результатов	Выполнен план мероприятий по организации применения

<p>отделом методист</p> <p>инструктор-</p>	<p>диагностики рекомендации педагогу по выбору образовательных мероприятий, учитывая его образовательные потребности и проблемы, с которыми он сталкивается в образовательной деятельности;</p> <p>-доводит до сведения педагога перечень курсов повышения квалификации, семинаров, предлагаемых центрами образования и другими организациями, мероприятий, внутрикорпоративной системой повышения квалификации;</p> <p>-осуществляет контроль и несёт ответственность за эффективную реализацию индивидуального маршрута профессионального развития педагога ;</p> <p>-обеспечивает постоянную консультативную поддержку и создаёт благоприятные условия для непрерывного повышения квалификации в востребованных педагогами формах.</p>	<p>профессиональных стандартов</p> <p>Обеспечено повышение профессионального уровня управленческих и педагогических работников</p> <p>Обеспечено совершенствование профессиональных компетенций, необходимых для проведения внутренней оценки качества образования</p>
<p>Старший преподаватель</p> <p>тренер-</p>	<p>-оказание помощи молодым специалистам, тренерам – преподавателям, в их профессиональном становлении.</p> <p>привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;</p> <p>-формирование у молодого специалиста потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности.</p>	<p>Повышение профессиональной компетентности молодого специалиста ускорение процесса профессионального становления тренера – преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p>
<p>Тренер-преподаватель</p>	<p>-знакомится с перечнем курсов повышения квалификации, семинаров, предлагаемых иными организациями, мероприятий, внутрикорпоративной системой повышения квалификации;</p> <p>-формирует программу профессиональной компетентности и развития педагога согласно рекомендациям, полученных на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций и современных требований;</p> <p>-консультируется по вопросам реализации мероприятий, предусмотренных системой повышения квалификации, со специалистами ОУ;</p> <p>-несёт ответственность за выполнение</p>	<p>Повышение профессиональной компетентности педагога</p>

	своего индивидуального маршрута профессионального развития и предоставляет администрации ОУ итоговые документы для отражения результатов	
--	--	--

Работая в режиме развития, каждый из педагогов понимает насколько важно его отношение к своим обязанностям, стремится повысить своё профессиональное мастерство. Поэтому, чтобы способствовать развитию заинтересованного отношения к своей деятельности необходимо стимулировать педагогов.

Механизм стимулирования представляет собой последовательное выполнение действий:

1. Определение результатов труда, за которые будет поощрены сотрудники, критерии их оценки;
2. Выработка механизма поощрения достижений работниками целей заданной деятельности;
3. Информирование сотрудников о содержании системы стимулирования, принятия путем совместного обсуждения и отслеживание эффективности реализующейся системы стимулирования, ее корректирование.

Стимулирование – это функция, которая обеспечивает у работников повышение результатов своего труда.

В своём учреждении мы используем материальное и моральное стимулирование.

Материальное стимулирование в учреждения осуществляется на основании положения о стимулировании сотрудников, принятом на общем собрании трудового коллектива и карты самооценки педагога по разработанным критериям, позволяющих оценить результативность и качество его работы

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам в нашем ОУ устанавливаются 1 раз в 6 месяцев. Педагоги предоставляют карту самооценки. Комиссия рассматривает представленные материалы и направляет на согласование Управляющему совету и далее руководитель издаёт приказ о стимулировании педагогических сотрудников.

Для профессионального развития планируется внести дополнительные показатели стимулирования : *за личный вклад в совершенствование работы и развитие Учреждения*– до 5 баллов.

В учреждении созданы такие условия, которые позволяют запустить механизм стимулирования педагогов и любому из них включиться в инновационную деятельность разного уровня. Различным уровням инновационной деятельности необходимы разнообразные формы стимулирования, которые подбираются индивидуально, с учётом личностных особенностей педагогов. Следует отметить, что в учреждении применяется не только материальное стимулирование в денежной форме, но и моральное стимулирование:

- благодарность в приказе;
- публичная похвала;
- доброжелательный разговор с позитивной оценкой конкретной работы,
- выражение личной благодарности;
- направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства;
- выдвижение на награждение грамотой или благодарственным письмом главы администрации, органа управления образования;
- предоставление права педагогу вести наставничество;
- предложение возглавить творческую группу;
- включение в состав жюри конкурсов, экспертные советы;
- публикация о педагоге в СМИ, на сайте ОУ.

Для высококвалифицированных педагогов, работающих на доверии, важен мотив справедливости, а это очень высокая оценка их труда со стороны администрации и коллег. Парадоксально, но факт, с которым мы столкнулись, что материальное вознаграждение может оказывать и отрицательное воздействие. Если человек все время получает материальную награду (например, в виде стимулирующих выплат или премии), то со временем оно теряет свою мотивационную нагрузку, т. е. перестает действовать, если оно не будет постоянно увеличиваться, а это невозможно. В современных условиях руководителям необходимо научиться умелому сочетанию материальных и моральных стимулов, что сможет привести к достижению поставленных целей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной программе описано понятие профессионального развития педагога, разработан план по реализации программы профессионального развития педагога дополнительного образования. Предложенный план позволит внедрить систему профессионального развития педагога в учреждении дополнительного образования эффективно. В результате проведенных исследований были выявлены профессиональные дефициты педагогов ДЮСШ, которые в большей степени связаны с имеющимся не профессиональным (педагогическим) образованием. А мониторинг по критериям повышения квалификации по должности «тренера-преподавателя» показал, что у тренеров-преподавателей в основном имеются пробелы по разделу: «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной».

Исследование программ повышения квалификации на основе автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании» показал большой выбор программ способствующих устранению имеющихся профессиональных дефицитов у педагогов ДЮСШ, который будет рекомендован в индивидуальном порядке.

Системная работа по внедрению данной программы предполагает повышение мотивации педагогов к саморазвитию, а так же повышению динамики аттестации на высшую и первую категории.

Предлагаемые направления реализации программы могут непосредственно использоваться в практике многих образовательных учреждений дополнительного образования и позволят педагогам совершенствовать учебный процесс.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Индивидуальный маршрут развития профессиональной компетентности педагога дополнительного образования. Вальщикова М.В., Маньянова А.Г. МБУДО ЦВР «Галактика». - Новосибирск, 2016
2. Автоматизированная информационная система «Кадры в образовании. Самарская область» [Электронный ресурс] <http://staffedu.samregion.ru>
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
4. Оценка профессиональной компетентности учителя [Электронный ресурс] https://studwood.ru/1886566/pedagogika/otsenka_professionalnoy_kompetentnosti_uchitelya
5. Развитие профессиональной компетентности педагога как фактор повышения качества образования в условиях введения ФГОС второго поколения. [Электронный ресурс] https://sc1sar.schoolrm.ru/upload_custom/Ныркова%202015%20развитие%20профессиональной%20компетентности%20ФГОС-2015.pdf
6. Самообразование как необходимое условие повышения профессиональной компетентности педагога [Электронный ресурс] http://odshi2.muzkult.ru/img/upload/2033/documents/samoobrazovanie_pedagoga.PDF
7. Сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты» [Электронный ресурс] <http://profstandart.rosmintrud.ru>
8. Методические рекомендации Организация аттестационной экспертизы с учетом профессионального стандарта: методические рекомендации / сост.- разр: И.Н. Овсиевская. – Барнаул: АК ИПКРО, 2015. – 104 с.
9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>

**План реализации программы профессионального развития педагогических работников СП
ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Анализ кадровых условий СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы			
1	Определение критериев для анализа кадровых условий	До 10.10.2019	Администрация ДЮСШ
2	Организация анализа кадровых условий в ОУ	До 15.10.2019	Зав. по УВР
3	Обсуждение на административном собрании итогов анализа	16.10.2019	Администрация ДЮСШ
4	Ведение статистики по мере реализации программы	Ежегодно до 10 сентября	Зав. по УВР Инструктор-методист
Организация и проведение комплексного мониторинга профессионального дефицита педагогических работников ОУ			
1	Разработка и утверждение плана мониторинга	До 10 ноября 2019г	Руководитель СП Инструктор-методист
2	Отбор инструментария для проведения мониторинга эффективности реализации	До 20 ноября 2019г	Инструктор-методист
3	Проведение анкетирования «Определение профессиональных затруднений педагога»	Декабрь 2019г	Инструктор-методист Тренеры-преподаватели
4	Проведение диагностики и мониторинга по критериям повышения квалификации по должности «тренер-преподаватель»	Декабрь 2019г	Инструктор-методист Тренеры-преподаватели
5	Посещение учебно-тренировочных занятий с целью анализа деятельности тренера-преподавателя.	По плану внутришкольного контроля	Зав. по УВР Инструктор-методист
6	Мониторинг реализации дополнительных общеразвивающих программ	Июнь каждого года	Зав по УВР Инструктор-методист Тренеры-преподаватели
7	Анализ материалов совещаний, семинаров, конкурсов, открытых занятий, спортивно-массовых мероприятий	В течение года	Инструктор-методист Тренеры-преподаватели
8	Анализ методической работы СП ДЮСШ за текущий учебный год	Август каждого года	Инструктор-методист
Определение программ профессиональной подготовки по имеющимся дефицитам педагогических работников ОУ			
1	Мониторинг программ в АИС «Кадры в образовании» Самарской области анализ полученных данных	До 5 декабря 2019г	Инструктор-методист

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
2	Определение программ повышения квалификации по профессиональным дефицитам педагогов	Начиная с сентября 2015 года	Инструктор-методист
3	Организация системной работы по обеспечению присутствия информации по программам повышения квалификации	По итогам мероприятий	Инструктор-методист
Методическое сопровождение индивидуального маршрута профессионального развития педагога			
1	Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога	До 15 декабря 2019г	Инструктор-методист
2	Ознакомление педагогических работников о работе по индивидуальному маршруту профессионального развития	17.12.2019г	Инструктор-методист
3	Организация и проведение методических объединений и тренерских советов	1 раз в квартал	Администрация ДЮСШ
4	Консультирование педагогических работников по работе с индивидуальной программой профессионального развития	1 раз в месяц	Инструктор-методист
5	Осуществление контроля за тренерами-преподавателями по работе с индивидуальным маршрутом профессионального развития	Август каждого года	Администрация ДЮСШ
Создание благоприятных условий для профессионального развития педагога			
1	Обновление локальных актов: - Положение о системе стимулирования и поощрения педагогов	До 15 декабря 2019г	Администрация ДЮСШ
2	Создание системы поощрений работникам, добивающихся значительных результатов	В течение года	Администрация ДЮСШ
3	Пополнение базы нормативных и методических документов по вопросам дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта	По плану МО,ТС	Инструктор-методист Тренеры-преподаватели
4	Создание и пополнение папок-методических материалов по видам спорта, пополнение медиатеки	В течение года	Инструктор-методист Тренеры-преподаватели
5	Оформление информационно-методических стендов	В течение года	Зав. по УВР и СМР Инструктор-методист

АНКЕТА «Определение профессиональных затруднений педагога».

Уважаемые коллеги!

Определите степень своих затруднений: поставьте "галочку" в соответствующей графе.

Дата: _____
 фамилия, имя, отчество педагога

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Сильная	Частично	Отсутствует	Нужна помощь
1	2	3	4	5
<i>Создание образовательной среды и использование её возможностей</i>				
Умение обосновывать выбор учебно-методической литературы				
Составление учебно-тематического плана				
Ведение планов-конспектов				
Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся				
Умение отработать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной целью				
Использование элементов современных педагогических технологий				
Самоанализ занятия				
Анализ занятия коллеги				
Описание своего опыта работы, самоанализ деятельности				
Организация воспитательных мероприятий, предусмотренных образовательной программой				
Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
Использование межпредметных связей (интеграция)				
Затруднения в составлении рабочих образовательных программ				
Владение различными методами оценивания				
Демонстрация своего педагогического опыта				

Профессиональное развитие				
Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Сильная	Частично	Отсутствует	Нужна помощь
1	2	3	4	5
Овладение содержанием новых программ и изучение современной литературы				
Умение использовать компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы				
Умение квалифицированно работать с различными информационными ресурсами				
Проблемы с выбором методов, форм и средств обучения				
Знание образовательных стандартов и реализующих их программ				
Профессиональные затруднения при реализации образовательной программы				
Умение осуществлять системно-деятельностный подход в обучении				
Необходимость в повышении своего профессионального уровня				
Организация взаимодействия и общения				
Знание возрастных особенностей				
Организация индивидуальной и групповой деятельности обучающихся с учетом возраста детей				
Применение современных способов, методов, приёмов активизации, обучающихся в обучении				
Демонстрация успехов, обучающихся перед родителями, на сайте учреждения				
Умение создания ситуаций успеха в обучении				
Выявление типичных причин не успешности обучающихся в вашем направлении				
Обеспечение разумной дисциплины на занятии				
Учёт психологических особенностей, обучающихся в образовательном процессе				

Работа с одаренными детьми				
Диагностика уровня обученности обучающихся				
Организация самостоятельной творческой деятельности обучающихся				
Развитие у обучающихся интереса к вашему виду деятельности				
Умение принимать решение в сложных педагогических ситуациях				

По какому направлению, не вошедшему в перечень вопросов, у Вас возникают затруднения?

Каким опытом Вы можете поделиться с другими педагогами (укажите форму работы, тему)?

Подчеркните, что относится к вам:

Факторы, препятствующие росту профессионализма

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему.
5. Неумение налаживать коммуникацию, замкнутость.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.
9. Отсутствие перспектив в работе.
10. _____

Факторы, способствующие росту профессионализма

1. Организация труда в ДЮСШ.
2. Методическая помощь.
3. Обучение на курсах.
4. Пример и влияние коллег.
5. Внимание к моей проблеме руководителей.
7. Возможность повышения зарплаты.
8. Новизна деятельности и возможность творческой реализации.
9. Занятие самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.
13. Любовь к детям.
14. _____

Спасибо за ответы. Приходите на консультацию.

**Экспертное заключение
о результатах анализа профессиональной деятельности педагогического
работника по должности «тренер-преподаватель»**

Ф.И.О. _____

Раздел 1 Создание условий для получения стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ

№ п/п	Показатель	Документальное подтверждение	Оценочная шкала	
			Наличие документов Есть, нет В чём сложность	самооценка (0-3 балла)
1.	Степень обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся	1. Копии протоколов контрольно-переводных нормативов за последние три года одной группы обучающихся		
2.	Результаты выполнения обучающимися требований, необходимых для присвоения спортивных званий и разрядов	1. Копии приказов о присвоении обучающимся аттестуемого педагога спортивных разрядов, званий в межаттестационный период.		
3.	Сохранность контингента обучающихся, зачисление спортсменов	1. Таблица, подтверждающая сохранность контингента на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки (Приложение 1);		
4.	Результаты выполнения требований по обеспечению безопасных условий при проведении тренировочных занятий / массовых мероприятий и т.д.	1. Справка руководителя образовательной организации (ОО).		
5.	Отсутствие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1. Справка руководителя ОО об отсутствии/наличии административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений (Приложение 3).		

Раздел 2 Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях

№ п/п	Показатель	Документальное подтверждение	Оценочная шкала	
			Есть, нет В чём сложность	оценка (0-3 балла)
1.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях	1. Таблица, отражающая результаты участия обучающихся в соревнованиях (Приложение 4); 2. Копии документов, подтверждающих результаты участия		

	обучающихся в соревнованиях на разных уровнях (выписки из протоколов, протоколы соревнований, заверенные организацией, проводившей соревнования).		
--	---	--	--

Раздел 3 Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной

№ п/п	Показатель	Документальное подтверждение	Оценочная шкала	
			Наличие документов Есть, нет В чём сложность	самооценка (0-3 балла)
1.	Результаты совершенствования методов обучения и воспитания	1. Копии документов установленного образца / прямая ссылка на Интернет-ресурс, содержащий информацию о повышении квалификации в межаттестационный период; 2. Справка руководителя ОО / копия приказа; копия программы семинара; копия грамоты / диплома и т.д., подтверждающие <u>факт</u> проведения «открытого» занятия на уровне ОО или выше уровня ОО; 3. Прямая ссылка на Интернет-ресурс, содержащий информацию об «открытом» занятии (при наличии).		
2.	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	1. Копии документов, подтверждающих <u>факт транслирования</u> тренером-преподавателем опыта практических результатов своей профессиональной деятельности на уровне ОО и выше; 2. Копия титульного листа печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация / прямая ссылка на Интернет-ресурс, содержащий информацию о публикации (при наличии).		

Раздел 4 Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах

№ п/п	Показатель	Документальное подтверждение	Оценочная шкала	
			Наличие документов Есть, нет В чём сложность	самооценка (0-3 балла)
1.	Профессиональная активность (участие в экспертных советах, комиссиях, оргкомитетах, жюри соревнований и т.п.)	1. Таблица, подтверждающая профессиональную активность педагогического работника в межаттестационный период (Приложение 5); 2. Выписки из протоколов, приказов, копии свидетельств.		
ИТОГО: (количество баллов)				

Планирование курсов повышения квалификации педагогических работников
СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы

Название программы	Организация/кафедра	Финансирование	Должность	Количество часов
«Основные организационные аспекты внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»	СИПКРО/Кафедра воспитательных технологий	Программа по гос. заданию	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе	36
Воспитательные технологии по формированию социально-успешной личности	СИПКРО/Кафедра воспитательных технологий	Программа по гос. заданию	Тренер-преподаватель	72
Проектирование образовательной среды в учреждении дополнительного образования	СИПКРО/Кафедра воспитательных технологий	Программа по гос. заданию	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, по СММ, инструктор-методист	72
Психолого-педагогическая поддержка обучающихся, имеющих сложности личностного развития	СИПКРО/Кафедра воспитательных технологий	Программа по гос. заданию	Тренер-преподаватель	40
Технология педагогического взаимодействия как средство достижения результатов в воспитании	СИПКРО/Кафедра воспитательных технологий	Программа по гос. заданию	тренер-преподаватель	40
«Нормативно-методические основы профилактики несчастных случаев в образовательном процессе»	СИПКРО/Кафедра методики физической культуры и оздоровительно-профилактической работы	Программа по гос. заданию	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, по СММ, инструктор-методист, тренер-преподаватель	36

Психолого-педагогические аспекты тренировочного процесса в избранном виде спорта (командные, личностные виды спорта)	СИПКРО/Кафедра методики физической культуры и оздоровительно-профилактической работы	Программа по гос. заданию	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, по СММ, инструктор-методист, тренер-преподаватель	36
Реализация дополнительных общеобразовательных программ спортивной направленности образовательной организации	СИПКРО/Кафедра методики физической культуры и оздоровительно-профилактической работы	Программа по гос. заданию	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, инструктор-методист, тренер-преподаватель	48
Формирование навыков психологической устойчивости современного педагога	СИПКРО/Кафедра методики физической культуры и оздоровительно-профилактической работы	Программа по гос. заданию	Заведующий по учебной работе, инструктор-методист, тренер-преподаватель	36
Технология обобщения и распространения педагогического опыта	СИПКРО/Кафедра педагогики и психологии	Программа по гос. заданию	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, по СММ, инструктор-методист, тренер-преподаватель	72
Технологии и методики организации профессионально-личностного саморазвития педагога	СИПКРО/Кафедра педагогики и психологии	Программа по гос. заданию	Заведующий по учебной работе, инструктор-методист, тренер-преподаватель	40
Технология профессионально-личностного саморазвития молодого педагога	СИПКРО/Кафедра педагогики и психологии	Программа по гос. заданию	Инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	80
Проектирование метапредметных результатов в дополнительных общеобразовательных программах	СИПКРО	ИОЧ (вариативный)	тренер-преподаватель	36

Профессионально-педагогическое общение как ресурс повышения качества дополнительного образования детей	СГСПУ	ИОЧ (вариативный)	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, по СММ, инструктор-методист, тренер-преподаватель	36
Технологии восстановления работоспособности и функциональной возможности организма в процессе учебно-тренировочной деятельности	Самарский университет	ИОЧ (вариативный)	Инструктор-методист, тренер-преподаватель	36
Содержание, средства, методы и формы реализации и оценки освоения дополнительной общеобразовательной программы как факторы повышения качества дополнительного образования	Самарский университет	ИОЧ (вариативный)	Заведующий по учебной работе, инструктор-методист, тренер-преподаватель	36
Профессионально-педагогическое общение как ресурс повышения качества дополнительного образования детей образовательной траектории в рамках дополнительной общеобразовательной программы	Самарский университет	ИОЧ (вариативный)	Руководитель СП, Заведующий по учебной работе, по СММ, инструктор-методист, тренер-преподаватель	36
Повышение уровня физической подготовленности школьников как одно из условий реализации требований ФГОС на примере Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса Готов к труду и обороне (ГТО)	СГСПУ	ИОЧ (вариативный)	Руководитель СП инструктор-методист, тренер-преподаватель	36

**Индивидуальный маршрут профессионального роста педагога СП ДЮСШ
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы.**

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа

Название		
тип		
С какого года реализуется		
Какие изменения внесены		
Методическое сопровождение программы		
Тип, вид		Название
Публикации		
Дата	Тема	Источник
Педагогические советы		
Дата	Тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)
Методические объединения		
Дата	Тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)
Семинары		
Дата	Тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)
Открытые занятия		
Дата	Тема	Вид деятельности

		(присутствие, участие в организации, выступление)
Мастер-классы		
Дата	Тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)
Тренерские советы		
Дата	Тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)
Проектная деятельность		
Сроки реализации	Вид, уровень и название проекта	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)
Самообразование		
Тема	Вид	Период

Внешнее направление

Получение образования

Учреждение	Специализация	Дата окончания

Повышение квалификации

Учреждение	Тема	Кол-во часов	Сроки

Конференции

Дата	Уровень, тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)

Семинары			
Дата	Уровень, тема	Вид деятельности (присутствие, участие в организации, выступление)	
Участие в профессиональных конкурсах			
Дата	Название	Номинация	Результат
Достижения учащихся			
Дата	Название соревнования, мероприятия	Уровень	Результат

Правила заполнения документа:

1. В начале учебного года вносите запланированные события и мероприятия, В течение года редактируйте содержание документа.
2. Не меняйте вид и структуру документа. Не удаляйте разделы и столбцы.
3. Не удаляйте лишние строки. Недостающие строки можно добавлять.
4. Не сокращайте слова, пишите полностью названия, темы и т.д.