**Проект «Ступени к профессиональному мастерству»**

**Тематика проектной работы:** «Разработка системы применения региональных и муниципальных инструментов управления для устойчивого развития сельской ОО»

**Тема управленческого проекта:** «Ступени к профессиональному мастерству».

Проект направлен на создание условий для профессионального роста педагогов.

Актуальность создания проекта обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к личности самого педагога. Современный педагог должен постоянно повышать свое профессиональное мастерство, активизировать свое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта. Профессиональная компетентность педагога характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному росту.

Потребности организации в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

* профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
* происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
* конкуренция учреждений дополнительного образования, требующая повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Основанием для разработки проекта являются: национальный проект «Образование», проекты «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», Целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей Красноярского края, профессиональные стандарты «Педагог дополнительного образования», «Педагог профессионального обучения», муниципальная дорожная карта проекта Ермаковского района «Учитель Будущего». Методическая служба учреждения должна обеспечить выбор содержания методической работы педагога с учетом собственных ресурсов, индивидуальных профессиональных затруднений педагогов, их профессиональных интересов, создать условия для профессиональной самореализации каждому педагогу.

Реализация проекта позволит обеспечить повышение качества работы, направленное на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, а также решить проблемы, имеющиеся в системе организации профессионального мастерства педагогов в учреждении.

**Авторами проекта** является управленческая команда МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования». Руководитель проекта: Веселова Л.А., директор. Проектная команда: Новикова О.В., заместитель директора по УВР, Парницкая Н.В., методист, Попова Т.А., методист, Фельдман О.В., методист МОЦ, Зайцева Т.П., старший вожатый.

**Предпроектное исследование**.

Педагогический коллектив МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования» составляют: 5 методистов, 1 старший вожатый, 8 педагогов дополнительного образования (основные работники), 1 преподаватель профессионального обучения, 7 мастеров производственного обучения. Возрастные особенности педагогического состава: 20-30 лет – 1 человек; 30-40 лет – 5 человек; 40-50 лет – 8 человек; 50 лет и старше – 8 человек. Квалификационные характеристики: высшая квалификационная категория – 4 человека, первая квалификационная категория – 9 человек, без категории – 9 человек.

По результатам диагностики педагогического коллектива выявлено: по разделу «Использование ИКТ в повседневной практике» - использование текстового редактора, электронных баз данных, электронных таблиц, программ для создания презентаций, программ для работы с видео, звуком и графикой, электронной почты, Интернет-форумов, программ компьютерного моделирования, обучающих программ, обучающих игр, цифровых энциклопедий и словарей, геоинформационных систем - 1 человек (6 %) имеет высокий уровень использования ИКТ в повседневной работе; - 9 человек (56 %) имеют средний уровень использования ИКТ в повседневной работе; - 6 человек (38 %) имеют низкий уровень использования ИКТ в повседневной работе.

По разделу «Использование ИКТ в реализации профессиональных задач педагога» - составление поурочного планирования с использованием ИКТ, использование на занятиях, подбор программного обеспечения для учебных целей, использование ИКТ для мониторинга развития обучающихся, использование ИКТ для взаимодействия с коллегами, с родителями, оценка пригодности web-сайта для обучающихся: - высокий уровень не выявлен; - 4 педагога (25 %) имеют средний уровень использования ИКТ в реализации профессиональных задач; - 12 педагогов (75 %) педагогов имеют низкий уровень использования ИКТ в реализации профессиональных задач.

По разделу «Использование ИКТ для учебных заданий с обучающимися» - доклады, с помощью текстового редактора; компьютерная презентация доклада обучающимися; учебные задания, с использованием мультимедийных технологий; с использованием сетевых средств организации совместной работы (ZOOM); создание интернет-сайтов; виртуальные лаборатории; компьютерные лаборатории; тестирование; графические редакторы; электронные таблицы; геоинформационные системы; цифровые тренажеры; цифровые инструменты (сканеры, фото-видеокамеры, микроскопы, музыкальные клавиатуры); долгосрочные проекты; краткосрочные проекты: - 1 человек (6 %) имеет высокий уровень использования ИКТ на учебных занятиях; - 1 человек (6 %) имеет средний уровень использования ИКТ на учебных занятиях; - 14 человек (88 %) имеют низкий уровень использования ИКТ на учебных занятиях.

- 12 педагогов (75 %) используют ИКТ-технологии при подготовке к занятиям.

- 12 педагогов (75 %) используют ИКТ-технологии при проведении занятий.

- 15 педагогов (94 %) используют ИКТ-технологии для самообразования.

- У всех педагогов МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования» отсутствует собственный сайт.

- 75 % педагогов не умеют создавать диаграммы по электронной таблице Excel, создавать презентации с гиперссылками, звуком и т.д., создавать буклеты, использовать ИКТ для анализа процесса обучения, создавать электронные КИМы, тестовые задания.

 По общему уровню сформированности ИКТ компетентности:

- 3 человека (19%) имеют низкий уровень сформированности ИКТ компетентности;

- 2 человека (12 %) имеют уровень сформированности ИКТ компетентности ниже среднего;

- 5 человека (31 %) имеют средний уровень использования ИКТ в работе;

- 4 человека (24 %) имеют уровень сформированности ИКТ компетентности выше среднего;

- 2 человека (12 %) имеют высокий уровень сформированности ИКТ компетентности.

По результатам анкетирования по методике А.К. Марковой «Вопросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности» получены следующие результаты. 13 опрошенных педагогов (87 %) имеют эмоционально-методический стиль педагогической деятельности. 2 человека (13 %) имеют эмоционально-импровизационный стиль педагогической деятельности.

 По результатам анкетирования, направленного на выявление факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию педагога получены следующие результаты. У 50 % опрошенных (6 человек) отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; у 50 % опрошенных (6 человек) активное развитие в самообразовании.

Педагоги выделили самые препятствующие факторы для самообразования (по рангам):

1 - недостаток времени;

2 – отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей;

3 – враждебность окружающих, плохо воспринимающих перемены и стремление к новому у коллег.

Также педагоги выделили стимулирующие факторы саморазвития, обучения, самообразования (по рангам):

1 – интерес к работе;

2 – занятие самообразованием;

3 – возросшая ответственность;

4 – новизна деятельности, условия работы и экспериментирования;

5 – доверие коллег и администрации.

Выделены профессиональные дефициты от самого сильного к слабому:

1 – проектирование и корректировка индивидуальной траектории обучающегося во взаимодействии с родителями (47 баллов);

2 – систематическое изучение семей, особенностей и условий воспитания детей (46 баллов);

3 – организация олимпиад, конференций, турниров, тематических игр в учреждении; владение формами и методами обучения, выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т.д.; разработка и применение современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде; владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций (45 баллов);

4 – освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу; освоение и применение психолого-педагогических технологий, необходимых для адресной работы с одаренными детьми (43 балла);

5 – организация самостоятельной исследовательской деятельности обучающихся (42 балла).

**Цель проекта:** Повышение качества образования через создание оптимальных условий для профессионального роста педагога.

**В рамках реализации проекта будут решены следующие задачи:**

1. Выявить и актуализировать проблему профессионального роста педагогов.

2. Определить уровень развития компетенций педагогов.

3. Провести анализ (SWOT) существующей системы деятельности учреждения по повышению профессионального мастерства педагогов.

4. Разработать модель профессионального роста педагогов МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования».

5. Внедрить модель профессионального роста педагогов в деятельность учреждения.

6. Разработать инструменты мотивации педагогических и управленческих работников для профессионального роста.

7. Организовать в учреждении профессиональную обучающую среду для педагогов.

8. Сформировать систему оценивания эффективности работы педагога по ИОП.

**Ожидаемые результаты проекта**:

Достижение стратегической цели проекта на 2021-2024 года будет характеризоваться изменениями следующих показателей:

- повысилось качество образования;

- сформирован пакет диагностик (методик) по развитию компетенций педагогов;

- оформлен SWOT анализ системы деятельности учреждения по повышению профессионального мастерства педагогов;

- реализуется модель профессионального роста педагогов;

- разработаны и описаны инструменты мотивации педагогических и управленческих работников для профессионального роста;

- разработана и внедрена система тьюторского сопровождения педагогов в профессиональном росте (идея, технология, инструменты сопровождения);

- в учреждении организована профессиональная обучающая среда для педагогов, которая способствует профессиональному росту;

- рост доли педагогов, представивших педагогические практики в РАОП;

- рост доли родителей удовлетворенных качеством предоставляемых услуг;

- рост показателей качества образования по ВСОКО.

 **Дорожная карта проекта** (срок планирования не менее трех лет)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Этап проекта** | **Задача** | **Срок реализации****(с… по …. )** | **Измеряемый результат реализации задачи** |
| 1\* | **Этап I. Выявление проблемы и её актуализация** | 1. Определить уровень развития компетенций педагогов.
 | Сентябрь 2021 | Оценка ИКТ-компетенции педагога;Оценка индивидуального стиля педагогической деятельности;Определены факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагогаВыделить профессиональные дефициты. |
| 1. Актуализировать проблему низкого уровня владения педагогами ИКТ
 | Сентябрь 2021 | Статистические данные по учреждению  |
| 1. Провести управленческий семинар по теме «Разработка управленческого проекта по повышению профессионального роста педагогических работников на основе ИОПП»
 | Сентябрь 2021 | Формирование проектной команды |
| 2\* | **Этап II. Планирование** | 1. Сформировать проектную команду.
 | Сентябрь 2021 | Определение цели, задач, участников проектной команды. Согласованы: разграничение ответственности между участниками команды, время встреч, сроки и формы предоставления отчетов |
| 1. Провести анализ:

– системы деятельности учреждения для профессионального роста педагога;- кадрового состава;- уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров;- соответствия педагогических работников требованиям профессионального стандарта;- организации профессиональной обучающей среды для профессионального роста педагога. | Сентябрь 2021 | Выявлены преимущества и недостатки в работе, скорректирован план работы; результат анализа представлен на совещании при директоре |
| 1. Провести SWOT-анализ существующей системы деятельности учреждения по повышению профессионального мастерства педагогов
 | Ноябрь 2021 | Определены ресурсы: МТБ, кадровые, информационные, цифровые; риски; возможности и т.д. |
| 1. Составить базу тьюторов для сопровождения педагогов по разработке и реализации ИОП
 | Ноябрь 2021 | База тьюторов в учреждении – анализ ресурса |
| 1. Составить план деятельности по организации работы с педагогами
 | Октябрь 2021 | Составлен план деятельности с педагогами по повышению профессионального роста  |
| 1. Разработать оценку эффективности реализации проекта.
 | Ноябрь 2021 | Разработаны критерии оценки эффективности реализации проекта |
| 1. Рефлексивный сбор управленческой команды по реализации проекта «Ступени к профессиональному мастерству»
 | 1 раз в месяц | Анализ реализации проекта, корректировка проекта |
|  |  | 1. Организовать постоянный мониторинг состояния профессионального роста педагогов
 | Май Ежегодно  | Промежуточные и итоговые мониторинги профессионального роста;Разработан перспективный план корректировки работы над проектом |
| 3\* | **Этап** **III. Разработка проектного продукта** | 1. Разработать локально-нормативный акт «Положение об индивидуальной образовательной программе педагога»
 | Декабрь 2021 | Локально-нормативный акт «Положение об индивидуальной образовательной программе педагога» |
| 1. Разработать модель профессионального роста педагогов МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования»
 | Декабрь 2021 | Готовая модель |
| 1. Работа в рамках модели
 | В течение всего периода | - увеличение доли педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах;- увеличение доли педагогов, подготавливающих детей к участию в конкурсах министерства образования Красноярского края;- увеличение доли педагогов, работающих по инновационным образовательным технологиям до 30 %;- сформированы списки педагогов, способных обучать других по системе «горизонтального обучения». |
| 1. Организовать профессиональную среду для профессионального роста педагогов в учреждении
 | Декабрь 2021-май 2022  | Организованы «места» для профессионального роста педагога в учреждении (участие в семинарах, профессиональных конкурсах, возможность обучения других и т д.) |
| 1. Предоставить педагогам возможность обобщения собственного опыта
 | В течение реализации проекта | - увеличение доли педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (конференции, форумы, издания);- увеличение доли педагогов, предъявляющих педагогические практики в РАОП. |
| 1. Разработать инструменты мотивации педагогических и управленческих работников для профессионального роста
 | Март 2022 | Набор инструментов мотивации работников для профессионального роста |
| 1. Разработать инструменты тьюторского сопровождения по работе педагогов с ИОП
 | Декабрь 2021 | Разработаны инструменты: технологическая карта тьютора, план проведения коуч-сессий (варианты); отчет тьютора  |
| 1. Сформировать систему оценивания эффективности работы педагога по ИОП
 | Апрель 2022 | Отчет тьютора по работе педагога с ИОП |
| 1. Разработать план «горизонтального» обучения на основе заявок педагогов (ИОП)
 | Декабрь 2021,Май (ежегодно) | Программа семинарских практических занятий с педагогами. Корректировка программы семинарских занятий |
| 1. Анализ заявок по ИОП на ПК от педагогов
 | Ноябрь 2021 | Таблица заявок  |
| 1. Составление заявки на прохождение курсов ПК на основе заявок по ИОП
 | Декабрь,Апрель (ежегодно)  | Заявка на курсы ПК в КК ИПК |
| 1. Анализ эффективности профессиональной образовательной среды в учреждении
 | Ежегодно, апрель  | Эффективность профессиональной образовательной среды в учреждении |
| 4\* | **Этап IV. Работа с целевой группой в рамках проекта** | 1. Провести методический семинар по соотнесению требований профессионального стандарта и полученных данных диагностики
 | Октябрь 2021 | Актуализация профессионального роста педагогов |
| 1. Провести методический семинар «Разработка ИОП педагога, как средства повышения профессионального мастерства»
 | Октябрь 2021 | Представлен шаблон ИОП, определены сроки разработки, выбран тьютор для сопровождения ИОП |
| 1. Проведение индивидуальных консультаций с педагогами по разработке ИОП
 | Октябрь 2022 | Разработанные ИОП педагогов |
| 1. Организовать практический семинар для тьюторов по работе с инструментами сопровождения реализации ИОП педагогов
 | Декабрь 2021 | Эффективность работы с инструментами сопровождения |
| 1. Проведение коуч-сессий по реализации ИОП педагога
 | 2 раза в месяц | Документация тьютора -  |
| 1. Проведение методических и практических семинаров согласно плану реализации «горизонтального» обучения – педагог-педагогу
 | Согласно плану | Отчетная документация по семинарам |
| 1. Организация обучения педагогов (кадровый резерв) по карьерному росту: методист-резерв, заместитель – резерв, директор-резерв
 | Согласно плану | Отчетная документация по тьюторскому сопровождению |
| 1. Провести оценку эффективности работы педагога по ИОП
 | Май (ежегодно) | Эффективность профессионального роста педагогов |
| 1. Провести диагностику развития компетенций педагога
 | Ежегодно апрель, сентябрь | Уровень развития компетенций:-  |
| 1. Разработать ИОМ на интеграционной платформе онлайн-образования «ЭРАSKOP»
 |  | Компетенции педагога (ИКТ – работа с платформами), внешняя экспертиза ИОМ |
| 1. Мониторинг качества образования в рамках программы ВСОКО
 | Май ежегодно | Повышение показателей качества образования:- качество образовательного результата;- качество организации образовательного процесса;- качество условий |
| 5\* | **Этап V. Тиражирование опыта** | 1. Анализ реализации проекта
 | Август 2024 | Эффективность проекта  |
| 1. Анкетирование родителей по качеству предоставляемых образовательных услуг
 | Март ежегодно  | Повышение доли родителей удовлетворенных качеством предоставляемых услуг |
| 1. Оформить проект в методический продукт – форма, описание проекта, описание модели, описание результатов.
 | Апрель 2024 | Оформлена программа повышения квалификации педагогов по ИКТ-компетенции  |
| 1. Представить методический продукт профессиональному сообществу (РАОП, районная конференция)
 | 2024 год | Оформление методической продукции, выступление на районной конференции |

**Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков**

SWOT

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** - временной ресурс;- активная управленческая команда;- прошли КПК по теме «Управление методической деятельностью в ОО»;- карта-схема создания проекта;- организация методических и управленческих семинаров; - существующая система методической деятельности по работе с кадрами;- педагоги, владеющие ИКТ технологиями;- 4 методиста;- способности проектной команды по разработке, моделированию;- положительный опыт участия в РАОП;- положительный опыт участия в краевых профессиональных конкурсах (конкурс ДООП, конкурс «Сердце отдаю детям»);- не требуется дополнительное финансирование проекта;- предъявление профессионального мастерства для родителей (проведение мастер-классов на мероприятиях учреждения);- система аттестации педагогических кадров; | **Слабые стороны**- нормативно-правовая база по разработке и реализации ИОП педагога (Положение);- технологии разработки и реализации ИОП;- отсутствует система работы с профессиональным ростом педагога;- технологии сопровождения реализации ИОП;- технологии выделения профессионального дефицита; - нет эффективных инструментов управления профессиональным ростом педагога;- планирование методической деятельности на основе профессиональных дефицитов педагога;- отсутствует специально созданная профессиональная обучающая среда;- формальное прохождение курсов повышения квалификации;- низкая мотивация педагогов к профессиональному росту;- отсутствие выделенных способов работы с мотивацией;- формирование субъектной позиции педагогов в построении собственной траектории развития профессионального мастерства;- организация тьюторского сопровождения профессионального роста;- банк методических разработок педагогов; |
| **Возможности** - материальное стимулирование педагогов; - МТБ для обучения в дистанционном формате (вебинары);- быстрообучаемая проектная команда;- разработка характеристики тьютора;- создание банка тьюторов в учреждении;- «места» организации рефлексии управленческой команды по реализации проекта;- создать модель профессионального роста педагогов в учреждении;- участие в профессиональных конкурсах;- формирование адресного повышения профессионального мастерства с учетом всех имеющихся ресурсов; - осуществление мониторинга эффективности организации методической работы по повышению профессионального роста педагогов;- организация проектной деятельности в учреждении;- построение внутренней профессиональной обучающей среды в учреждении;- организация муниципального конкурса профессионального мастерства для педагогов дополнительного образования;- горизонтальное обучение в учреждении. | **Риски, угрозы**- педагоги, слабо владеют ИКТ технологиями;- инертность педагога к инновационным процессам современной системы образования;- низкая потребность педагога в повышении своего профессионального мастерства (участие в краевых профессиональных конкурсах; участие в инновационной деятельности);- готовность педагогов проводить обучение друг для друга («горизонтальное»);- отсутствие «места» предъявления собственного профессионального мастерства для педагогов на муниципалитете;- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;- отсутствие карьерного роста педагогов.-  |

**Способы минимизации рисков:**

1. Организовать «горизонтальное» обучение для педагогов по освоению ИКТ.
2. Организация обучения, методических планерок в онлайн-формате с использование ИКТ инструментов.
3. Применять инструменты мотивации педагогов к повышению профессионального мастерства через выявление профессиональных дефицитов.
4. Требование обязательного участия в профессиональных конкурсах на разном уровне.
5. Организовать конкурс профессионального мастерства на уровне учреждения, муниципалитета.
6. Система материального стимулирования за участие в инновационных проектах, профессиональных конкурсах.
7. Система материального стимулирования за участие в организации профессиональной обучающей среды в учреждении.
8. Разработать систему морального стимулирования педагогов за участие в инновационной деятельности учреждения.
9. Организовать работу по карьерному росту (с кадровым резервом) внутри учреждения.
10. Сплочение педагогического коллектива, повышение благоприятного психологического климата.

**Показатели эффективности проекта**

- 70 % педагогов владеют ИКТ на уровне среднего пользователя (15 человек);

- 90 % педагогов разработали и реализуют ИОП (20 человек);

- 90 % педагогов овладели способом разработки ИОП (20 человек);

- 45 % педагогов зарегистрированы на платформе ЭРА-СКОП и разработали свои ИОМ (10 человек);

- 30 % педагогов предъявляют свои образовательные практики на краевом уровне (РАОП, профессиональные конкурсы);

- 50 % педагогов владеют умениями работать с сервисом Zoom (организация конференций);

- 100 % используют на занятиях программу PowerPoint,

- 50 % педагогов умеют работать в Movie Maker на уровне создания видеороликов;

- разработана и функционирует модель профессионального роста педагогического мастерства в учреждении;

- 95 % родителей удовлетворены качеством предоставляемых услуг;

- рост показателей качества образования по ВСОКО.

**Эффекты реализации проекта**

* успешное прохождение педагогами аттестации;
* увеличение количества обучающихся;
* увеличение количества предоставляемых образовательных услуг;
* повышение рейтинга образовательного учреждения.