**Отчет о реализации Программы методического сопровождения педагогов дополнительного образования Центра творчества и развития «Планета талантов»**

С 1 января 2017 года вступил в силу профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, который является обязательным для работодателей при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

В сентябре 2016 года приказом директора были утверждены состав рабочей группы и план мероприятий по внедрению профессионального стандарта, целью которого было обеспечение поэтапного перехода МБУ ДО «ЦТиР «Планета талантов» на работу в условиях действия профессиональных стандартов.

На первом этапе перехода производился мониторинг существующих локальных документов, профессий штатного расписания по видам деятельности, ознакомление работников с содержанием профстандарта.

При изучении и анализе профессионального потенциала педагогов Центра выявились следующие показатели: по состоянию на 1 сентября 2016 года из 65-ти педагогических работников педагогическое образование имели всего 23 педагога и 2 педагогических работника на тот момент прошли профильную переподготовку (методист дополнительного образования).

По итогам мониторинговых мероприятий и в результате деятельности рабочей группы были внесены изменения в штатное расписание, корректировки в трудовые договоры, разработаны локальные нормативные акты, составлен перспективный план переподготовки педагогов, озвучены предложения по изменению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.

Согласно перспективному плану профессиональной переподготовки педагогов Центра, на данный момент 12 педагогов из 15-ти прошли переподготовку по специальности «Педагог дополнительного образования».

Параллельно с основным планом мероприятий по внедрению профессиональных стандартов была разработана программа методического сопровождения педагогов дополнительного образования с целью методической поддержки становления компетентностей педагогов в соответствии с профессиональным стандартом.

В программе предусмотрено распределение педагогов по группам: группа молодого педагога «Новичок» (для педагогов со стажем работы в Центре меньше трех лет), группа высшего педагогического мастерства «Консультант» (для педагогов с высшей квалификационной категорией), группа совершенствования педагогического мастерства «Знаток» (все остальные педагоги).

Также в программе предусмотрена система материального и морального стимулирования педагогов, которая включает в себя конкурсы Центра на звание «Лучший педагог дополнительного образования» и «Лучший молодой специалист». По итогам первого полугодия и в конце учебного года определяется персональный рейтинг педагогов.

Для решения поставленных задач **(**диагностировать запросы и выявить методические затруднения педагогов; разработать модель методической поддержки; выстроить процесс методического сопровождения педагогов) в течение первого полугодия проводились анкетирование, диагностическое тестирование по тематике трудовых функций профстандарта педагога, семинары, занятия Школы молодого педагога, работа творческой группы.

Анализируя результаты реализации программы за первое полугодие, мы пришли к выводу, что Программа методического сопровождения может оказать помощь в работе, особенно для начинающих педагогов. Половина участников программы в дальнейшем готовы поделиться опытом для своих коллег, а большинство педагогов применить положительный опыт или сочетать его с элементами собственного опыта.

В плане реализации Программы на второе полугодие были выбраны четыре направления: организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы (формы, методы и типы занятий); ИКТ-компетентность (в т.ч. компьютерная грамотность); психологические особенности публичного выступления (семинар-практикум); разработка механизма оценивания квалификации педагога (рабочая группа).

По первому направлению была проведена серия тематических встреч, где педагоги вспоминали о подходах в образовании, рассуждали о требованиях к занятию, говорили о типах занятий и их практическом применении. Логическим завершением занятий в этом направлении стал фестиваль «Педагогическая весна». Согласно графику, в период с 10 апреля по 17 мая было проведено 43 открытых занятия и организованы взаимопосещения занятий педагогами дополнительного образования.

Во втором направлении для оптимизации содействия нашим педагогам в овладении ИКТ-компетентностью мы прибегли к процедуре входного тестирования. По полученным результатам образовалось три группы: низкий, средний и высокий уровень компьютерной грамотности. У каждой группы было свое расписание, занятия были построены с учетом уровней знаний. Для повышения этой немаловажной в наше время компетентности мы воспользовались внутренним ресурсом: занятия вела молодой и перспективный педагог нашего Центра.

Тема психологических особенностей публичного выступления была, на наш взгляд, самой яркой и популярной в плане реализации Программы на второе полугодие, что подтверждается статистикой посещаемости занятий. Здесь мы также воспользовались собственными ресурсами.

Если предыдущие направления были открыты для всего педагогического коллектива, то над темой разработки механизма оценивания квалификации педагога трудилась рабочая группа в составе семи человек. Продуктом работы нашей группы стала матрица профессиональной деятельности педагога. Насколько эффективным и рабочим получился документ покажет время, т.к. он будет использоваться в процедуре аттестации педагогических работников нашего Центра на соответствие занимаемой должности. В связи с вступлением в силу профстандарта, аттестация на соответствие занимаемой должности претерпела некоторые изменения, поэтому матрица была разработана на основе требований профессионального стандарта педагога дополнительного образования. Она содержит перечень трудовых действий, в которых мы выделили наблюдаемые признаки и разложили их по уровням определенной степени сложности. Чтобы не увеличивать количество дополнительных процедур, локальных актов, для проведения процедуры оценки квалификации педагога используются действующие контролирующие и мониторинговые мероприятия, а также инструменты, применяемые в них. Определено, что педагог соответствует занимаемой должности при условии, если он демонстрирует 100% продуктивного уровня.

Для процедуры аттестации был разработан Регламент организации аттестации педагогических работников Центра, который состоит из 6 разделов: общие положения, термины и определения, описание процессов, ответственность и права, контроль за исполнением и приложения.

Сейчас, в декабре 2017 года Центр находится на этапе апробации матрицы профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, поэтому о дальнейшей ситуации мы можем говорить только как о прогнозируемой.

Предполагается, что в результате использования данной модели оценки квалификации без проведения дополнительных процедур административная команда получит развернутый аналитический и фактический материал об уровне квалификации каждого работника, прошедшего внутреннюю экспертизу деятельности. А на основании полученных данных заключается вывод о квалификации работника, который учитывается в процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности и в принятии управленческих решений относительно каждого работника.

Управленческие решения по результатам проведенной оценки уровня квалификации педагогов:

- разработка плана действий по повышению квалификации педагогов с учетом внутренних и внешних ресурсов;

- определение возможности решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов Центра;

- определение возможностей внешних ресурсов (планирование курсов ПК и ПП);

- разработка индивидуальной траектории профессионального роста педагогов.