Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МУ ДО «Дом детского творчества»
Шутова Л.А.

Протокол № 6 от 31.08.2022 года

Утверждаю
Директора МУ ДО
«Дом детского творчества»
_____ О.Г. Камалдинова

Приказ № 215 от 31.08.2022 г.

План

повышения квалификации педагогических и руководящих работников Муниципального о учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» на 2022-2023 год

2022-2023

Пояснительная записка

Повышение квалификации — это один из видов профессионального обучения сотрудников. Цель данного вида обучения — повышение уровня теоретических знаний сотрудников, а также совершенствование практических навыков и умений, повышающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов. Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства работников по имеющимся профессиям. Повышение квалификации — это один из видов профессионального обучения сотрудников. Цель данного вида обучения — повышение уровня теоретических знаний сотрудников, а также совершенствование практических навыков и умений, повышающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов .Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства работников по имеющимся профессиям. Естественно, рано или поздно знания, полученные педагогом в высшем учебном заведении, станут устаревшими и потеряют свою актуальность. Необходимо отметить, что методика преподавания любого предмета подлежит изменениям, ведь и сама наука «педагогика» постоянно развивается и не стоит на месте.

1. Миссией системы повышения квалификации в МУ ДО «Дом детского творчества» следует считать:

Обеспечение непрерывного профессионального развития педагога, обогащение его творческого потенциала, совершенствование профессионально важных личностных качеств.

2. Стратегической целью системы повышения квалификации:

Перестройка профессиональных установок, способствующая овладению новой системой действий

3. Принципы системы повышения квалификации

Непрерывность – профессиональное и личностное совершенствование педагога на протяжении всей его профессиональной карьеры.

Поступательность – сохранение связей с опытом предыдущих поколений педагогов, методистов, ученых.

Интегративность – составление целостного представления о преподаваемом предмете, формах и методах его изучения.

Многоуровневость – возможность повышения квалификации в различных формах и с различной периодичностью, с возможностью свободного выбора вплоть до переподготовки.

Самообразование – стремление к самостоятельному пополнению знаний с последующим использованием в учебно – воспитательном процессе.

Развитие – движение в познании.

Необходим процесс подготовки по вопросам психолого-педагогического, программно-методического, организационно-нормативного, информационного и инновационного сопровождения образовательного процесса.

Можно говорить о двух основных направлениях повышения квалификации сотрудников МУ ДО «Дом детского творчества»:

- ✓ Повышение квалификации вне образовательного учреждения
- ✓ Повышение квалификации внутри образовательного учреждения

Повышение квалификации вне образовательного учреждения

Данное обучение происходит с использованием всех ресурсов, предоставляемых нашим педагогам областью и городом.

- ✓ Краткосрочные курсы повышения квалификации
- ✓ Семинары

Повышение квалификации внутри образовательного учреждения

Повышение квалификации педагогов – комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление педагогов с технологиями обучения и воспитания детей, работы с родителями, а также с нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

Существуют различные формы повышения квалификации, каждая из которых имеет свои специфические особенности: Комплекс открытых мероприятий; конкурсы педагогического мастерства; работа малых групп, методические объединения; обобщение и распространение педагогического опыта; обучающие семинары; педагогический совет; индивидуальные и групповые консультации; выставки (методические, тематические, выставка - презентация и т.д.); мастер – классы; самообразование.

Наставничество

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца). Это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения). Это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить. Это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

Анализ

педагогического коллектива по возрастному цензу в рамках процедуры повышения квалификации

Ни для кого не секрет, что долгое время ни одно учреждение высшего профессионального образования не готовило педагогов дополнительного образования, и в данное время в учреждениях дополнительного образования работают люди не только с педагогическим образованием, но и с техническим, специальным; спортсмены, работники культуры. Важно отметить, что более 60 средних профессиональных образовательных учреждений страны готовят сегодня выпускников по новой специальности «Педагогика дополнительного образования».

В нашем учреждении дополнительного образования детей работают люди самых разных профессий, разного возраста, что накладывает определённый отпечаток на педагогическую деятельность.

Поэтому очень важно помочь педагогу, создать условия для профессионального роста и самореализации.

Анализируя педагогический состав в разрезе возрастного ценза, выявили:

20-30 лет. В первое время педагог встречается со многими неизвестными (воспитанники, коллеги, учебные планы и др.) Главное, что тревожит молодого педагога, - это влиться в коллектив и найти своё место в системе. Знания, полученные в вузе необходимо адаптировать к уровню учреждения. В это время на методические объединения ложится ответственность обеспечить молодого

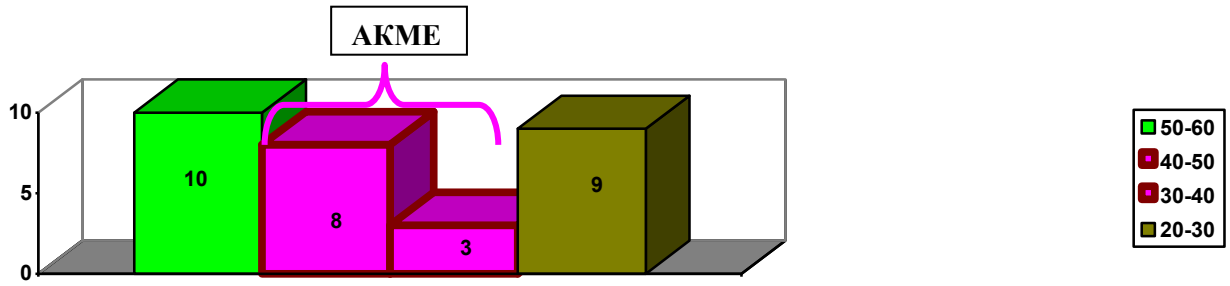
педагога необходимыми знаниями и навыками для работы и осуществления карьеры путём самообразования, обучения на курсах, участия в методической работе, изучения передового педагогического опыта. Нужно дать возможность педагогу испытать себя на элементарном уровне управления. Это время **быстрого обучения, борьбы и поисков признания.**

30-40 лет. Накапливая опыт, педагог всё чаще «попадает в цель», врастает в педагогическую семью, понимает проблемы системы, становится причастным к традициям. Личное признание для него уже не проблема, ему необходимо расширить сферу реализации своих способностей, признание своих авторских взглядов на развитие общего дела. Пересматриваются не только ценности, **доминирующей ценностью становится работа и рост профессионального мастерства.** В этот период педагог определяет для себя круг коллег – единомышленников и пути реализции своих способностей.

40-50 лет. Обучение широкому кругу вопросов для развития возможностей педагога анализировать разнообразные глобальные проблемы системы образования. Именно здесь многие педагоги переживают период серьёзных изменений и размышлений. К себе начинают относиться более внимательно и менее критично. Подвергают сомнению такую ценность, как своя работа, ставя себе вопрос, который раньше не приходил на ум: нужно ли расходовать столько своих сил и здоровья на старательную и эффективную образовательную деятельность. Это время **переоценки.**

50-60 лет. На этом этапе педагог концентрирует много внимания на патронажном развитии более молодых коллег, пытается передать свой опыт. Иногда наблюдается полное использование возможностей педагога. В то же время необходима определённая управленческая забота, направленная на предупреждение возможности появления у педагога апатии к работе.

В психологии есть понятие «акме» - состояние зрелости развития личности, достижение ею более высоких показателей в творчестве. Это состояние приходится на период от 30 до 50 лет. (Крыжко В.В., Павлютенков Е.М., Научно-методическое пособие «Психология в практике менеджера образования», С.-П. 2001год)



Используемые учреждением образовательные ресурсы:

- ✓ Нижнетагильский филиал ИРО
- ✓ ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», г. Екатеринбург
- ✓ ООО «Высшая школа делового администрирования», Екатеринбург
- ✓ МБОУ ДО «Городской Дворец детского и юношеского творчества» (Нижний Тагил)
- ✓ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж», г. Екатеринбург
- ✓ ООО «Центр инновационного образования и воспитания» (Саратов)
- ✓ ФГБУК «Всероссийский центр развития художественного творчества и гуманитарных технологий»

План повышения квалификации педагогических и руководящих работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» на 2022-2023 год

№	Направление образовательной программы (курсов, семинаров)	Категория слушателей	Общее количество слушателей
	2022 - 2023 учебный год		
1	Технические виды спорта в системе дополнительного образования	Березин Анатолий Николаевич	1
2	Методическая деятельность. Развитие детских общественных организаций (РДШ)	Волоковых Олеся Валентиновна	1
3	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Грядун Наталья Николаевна Куманеева Надежда Васильевна Реут Екатерина Викторовна	3
4	Педагогика дополнительного образования. Нормативные требования к общеобразовательной общеразвивающей программе. Развитие медиастудий в детских организациях.	Дьякова Валерия Александровна	1
5	Муниципальное управление	Долгих Дарья Павловна	1
6	Методика работы с детскими общественными организациями. Методика работы в системе дополнительного образования.	Зыкова Дарья Александровна	1
7	Первые шаги в инженерное образование через образовательную систему CUBORO, Lego. Нормативные требования к общеобразовательной общеразвивающей программе.	Маркелова Алина Сергеевна	1
8	Основы хореографии	Пшегоцкая Наталья Владимировна	1
9	Нормативные требования к общеобразовательной общеразвивающей программе. Профориентация подростков в дополнительном образовании.	Хабибуллина Ирина Валерьевна	1
10	Организация летнего оздоровительного лагеря дневного пребывания	Шутова Лидия Александровна Волкова Лилия Абриковна	2

В связи с изменяющимися условиями, учреждение оставляет за собой право на корректировку плана по повышению квалификации педагогических и руководящих работников в течении учебного года.