

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**



Утвержден на
научно-методическом совете
МАУ ДО СДДТ
29 сентября 2020г.

**Сборник научно – методических материалов
О реализации программы муниципальной инновационной
площадки в сфере образования в городе Ставрополе в 2017-2020 гг.**

**Тема инновационной площадки:
«Современная модель методической службы учреждения
дополнительного образования как условие личностно-
профессионального развития педагогов»
Сроки реализации инновационного проекта 2017 – 2020 гг.**

**Исполняющий обязанности
директора:**

Гончарова Наталья Яковлевна

**Руководитель инновационной
площадки:**

Подопригора Екатерина Юрьевна

Научный руководитель:

доктор педагогических наук,
профессор

Бобрышов Сергей Викторович

г. Ставрополь

Оглавление:

1. Аналитические материалы по результатам реализации инновационной программы.
2. Приложения:
 - Структура взаимодействия и выполнения функционала учебно-методического центра МАУ ДО СДДТ (Приложение 1).
 - Отчет педагогов-психологов о работе в инновационной площадке (Приложение 2).
 - Модульная программа профессионального роста «Личностная эффективность педагога» (Приложение 3).
 - Презентация «Методическое сопровождение профессионального роста педагога дополнительного образования» (Приложение 4).

Аналитические материалы по результатам поэтапной реализации инновационной программы

«Современная модель методической службы учреждения дополнительного образования как условие личностно-профессионального развития педагогов»

Общие сведения:

Тема: «Современная модель методической службы учреждения дополнительного образования как условие личностно-профессионального развития педагогов».

Цель: Проектирование современной модели организации методической работы в учреждении дополнительного образования детей, выступающих организационно-педагогической основой личностно-профессионального развития педагогов в рамках профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

Руководитель муниципальной инновационной площадки от образовательной организации (ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)

Подопригора Екатерина Юрьевна, старший методист учебно-методического центра МАУ ДО СДДТ

Руководитель муниципальной инновационной площадки от высшего учебного заведения (ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)

Бобрышов Сергей Викторович, доктор педагогических наук, профессор ГОУ ВПО СГПИ

Исполнители:

Савицкене И.В.- старший методист УМЦ

Елтышева Т.И.- старший методист УМЦ

Биленко Е.Н.- старший методист ОХТ

Бойко Ю.А.- старший методист УМЦ

Мыкыртычева Л.К. - методист ГМЦ

Николайченко Д.Ю. - педагог-психолог

Черкашина К.О. - педагог-психолог

Лунева А.В.- старший методист УМЦ

Дата создания муниципальной инновационной площадки

МАУ ДО СДДТ является муниципальной инновационной площадкой на основании решения Экспертного совета комитета образования администрации города Ставрополя от 21.11.2017 года №29, Приказ № 618-ОД

Отметка об утверждении отчета на Научно – методическом совете образовательной организации.

Отчет утвержден на НМС МАУ ДО СДДТ 29 сентября 2020 года.

Информационно-аналитическая справка о результативности инновационной деятельности организации.

1) продуктивность реализации инновационного проекта (программы):

Для организации эффективной работы МАУ ДО СДДТ в инновационном режиме, утвержден НМС, который осуществляет общее руководство инновационной деятельностью. На научно – методическом совете заслушан и утвержден план инновационной деятельности по теме: «Современная модель методической службы учреждения дополнительного образования как условие личностно-профессионального развития педагогов» на 2017-2020 годы.

Программа направлена на проектирование современной модели (структуры) организации методической работы в учреждении дополнительного образования, выступающей организационно-педагогической основой личностно-профессионального развития педагогов с применением профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

Реализация инновационной программы проводилась в условиях МАУ ДО СДДТ, что способствовало решению проблемы создания современной модели организации методической работы как основы личностно – профессионального развития педагогов.

В программе инновационной деятельности раскрыты методологические основания проблемы, представлен план по ее решению. Прописаны: объект исследования, предмет исследования, гипотеза, цели и ожидаемые результаты нововведений (что и как должно измениться: в деятельности методистов и педагогов, в образовательном учреждении в целом), основные задачи, зона обновления (какие условия и характеристики деятельности вводит новшество).

Структурно программа состояла из 3 этапов. Каждый этап содержал цель, задачи, ожидаемые результаты.

2) управление инновационной деятельностью

-перечень и обоснование разработанных локальных нормативных актов, регламентирующих ход реализации инновационной программы:

Для эффективности системы управления инновационной площадкой созданы нормативно-правовые документы (локальные акты).

-Положение об инновационной деятельности МАУ ДО СДДТ.

-Приказ комитета образования администрации города Ставрополя от 21.11.2017 года №29, Приказ № 618-ОД.

- Приказ МАУ ДО СДДТ об открытии МИП.

- Договор о сотрудничестве с ГОУ ВПО «Ставропольский государственный педагогический институт.

- Функциональные обязанности педагогических работников, работающих в инновационной площадке.

- Положение о дистанционном и электронном обучении в МАУ ДО СДДТ.

- План работы научно-методического совета МАУ ДО СДДТ.

- План работы инновационной деятельности.
- Планы работы городских и внутриучрежденческих методических объединений.
- План работы психологического сопровождения педагогов в рамках работы инновационной площадки.
- Пакет документов на открытие МИП.
- Модель (структура) взаимодействия и выполнения функционала учебно-методического центра МАУ ДО СДДТ (Приложение 1).
- повышение квалификации педагогических работников, участвующих в инновационной деятельности, по тематике программы; ее влияние на эффективность реализации проекта:**

ФИО	Название курсов, количество часов
Подопригора Е.Ю.- старший методист	ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО по программе: «Менеджмент в образовании» 360 часов, 2018 г.
Савицкене И.В.- старший методист	«Государственное и муниципальное управление», право на ведение нового вида профессиональной деятельности в сфере «Государственного и муниципального управления» (Диплом 00016), 1116 часов, Частное образовательное учреждение высшего образования «СТАВРОПОЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», 2016 г.; ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» по программе «Инновационные подходы применения цифровых технологий в образовании и научных исследованиях», 2019 г., 72 ч.
Елтышева Т.И.- старший методист	«Государственное и муниципальное управление», право на ведение нового вида профессиональной деятельности в сфере «Государственного и муниципального управления» (Диплом 00016), 1116 часов, Частное образовательное учреждение высшего образования «СТАВРОПОЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», 2016 г.; ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО по программе: «Воспитательная работа в образовательных организациях в условиях ФГОС ООО», 72 ч., 2016 г.

Биленко Е.Н.- старший методист	ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО по программе: «Основные подходы к организации управления качеством образования в образовательной организации», 108 часов, 2018 г.
Бойко Ю.А.- старший методист	ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО по программе: «Основные подходы к организации управления качеством образования в образовательной организации», 108 часов, 2018 г.
Мыкыртычева Л.К. - методист	ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО по программе: «Воспитательная работа в образовательных организациях в условиях введения ФГОС», 72 часа, 2017 г.
Николайченко Д.Ю. - педагог-психолог	Московский городской педагогический институт, Финансовая грамотность детей среднего школьного возраста в экономических школах, проводимых в детских оздоровительных (летних) лагерях 72 часа, г. Москва, 2017 г.
Черкашина К.О. - педагог-психолог	ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО по программе:»Организация деятельности педагогов-психологов образовательных организаций в условиях реализации ФГОС»,72 часа, 2016 г.
Лунева А.В. - старший методист	ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», педагогическое образование, магистерская программа «Психология и педагогика дополнительного образования детей», 2019 г.

Данные курсы способствовали повышению профессионального роста и профессиональной компетентности участников инновационной площадки.

наличие системы общественной экспертизы результатов инновационной деятельности;

Инновационная деятельность по программе проходила экспертизу органов общественного управления МАУ ДО СДДТ – педагогического совета, научно-методического совета.

организация сетевого взаимодействия и сотрудничества с другими

организациями;

Организация сетевого взаимодействия, сотрудничества, социального партнерства в рамках деятельности инновационной площадки представлена в статье Е.Ю. Подопригора «Социальное партнерство в организации дополнительных образовательных услуг».

Схема «Сотрудничество» прилагается (Приложение 2).

□ система поддержки субъектов инновационного процесса;

Во Дворце детского творчества создана система поддержки участников инновационного проекта, которая заключается в организации работы учебно-методического центра Дворца, просвещении, профессиональном консультировании, проведении семинаров для педагогов, совершенствовании материально-технической базы. Публикации педагогов по теме инновационной деятельности, их участие в конкурсах профессионального мастерства.

3) обобщение и распространение опыта работы по реализации инновационной программы на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях: конференции, мастер-классы, семинары, конкурсы, фестивали, смотры, выступления на курсах повышения квалификации, научные и научно-методические публикации, разработки инновационных методик, разработки технологий обучения и воспитания и др.;

Опыт работы площадки представлен в материалах семинаров, круглых столов, дискуссионных площадках, публикациях. (Приложения 3).

4) программно-методическое обеспечение:

Основные стратегические документы МАУ ДО СДДТ - Программа развития «Дворец - многопрофильный развивающий ресурсный центр», ставшая в 2019 г. победителем Всероссийского конкурса программ развития учреждений дополнительного образования «Арктур» и Программа воспитательной работы «Новое поколение».

Внесены коррективы в данные документы, обновлен Учебный план учреждения, подготовлены рекомендации для педагогов по аттестации, по электронному и дистанционному обучению.

В результате работы инновационной площадки программно-методическое обеспечение проходит экспертизу для дальнейшего внедрения в образовательный процесс.

5) анализ и оценка результатов, полученных в ходе реализации инновационного проекта (программы). Выявленные проблемы, возникающие по ходу осуществления инновационной деятельности и их решение (формы, способы, периодичность). Заключение о положительных и отрицательных

последствиях, проводимых изменений по ходу реализации этапов инновационной работы;

Методическая служба рассматривается нами как один из ведущих компонентов системы управления на уровне образовательного учреждения. Определяющим ресурсом осуществления образовательной деятельности и условием обеспечения её результативности являются педагогические кадры, качество работы которых зависит от эффективности методической деятельности.

Обновление методической службы предполагает создание условий для реализации творческого потенциала педагогов учреждения при переходе на обновленное содержание образования и эффективные педагогические технологии.

Основной задачей методической службы в данном контексте является содействие комплексному развитию образовательной организации, оказание реальной адресной помощи педагогам развитию их профессионального мастерства, повышению творческого потенциала.

Решающую роль в выполнении данной задачи играет активизация профессионально-личностной позиции методистов в отношении развития профессиональной компетентности педагогических кадров, готовность их стать наставниками, координаторами педагогического коллектива.

В результате инновационного процесса педагогический коллектив Дворца, участвуя в реализации данной программы получил следующие результаты:

- апробирована и внедряется модель (структура) методической службы в учреждении дополнительного образования, что является условием личностно-профессионального развития педагогов;

- отобраны и внедряются методы и технологии методического обеспечения личностно-профессионального сопровождения педагогов;

- разработана и внедряется модульная программа профессионального роста «Личностная эффективность педагога»;

- апробирована и внедряется Программа психологического сопровождения деятельности педагога дополнительного образования МАУ ДО СДДТ;

- в программу «Школы педагогического мастерства» внесены вопросы личностно-профессионального развития педагогов.

- повысилась творческая активность педагогического коллектива, в том числе в разработке инновационных проектов и программ;

- увеличилось число занятий с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;

- повысилось профессиональное мастерство педагогов в работе в социальных сетях, электронной почте;

- увеличилось количество педагогов, участвующих в методических мероприятиях (семинарах, педагогических площадках, научно-практических конференциях, круглых столах, проблемных дискуссиях и т.п.);

- увеличилось количество педагогов, обучающихся на курсах повышения квалификации, на курсах профессиональной переподготовки;
- увеличилось количество педагогов, участвующих конкурсах профессионального мастерства (в том числе и дистанционных).
- возросло количество участников инновационной деятельности.

В результате деятельности инновационной площадки, обучающиеся МАУ ДО СДДТ стали активными участниками и победителями конкурсов городского, краевого, регионального, всероссийского и международного уровней.

б) мониторинг процесса и динамики результатов инновационной работы.

Мониторинговое исследование показало, что основная часть педагогического коллектива стремится к активному саморазвитию. Такие факторы как интерес педагога к работе, новизна деятельности, возможность экспериментировать способствует развитию и саморазвитию педагога. Исследование свидетельствует, что доминирующими мотивами являются мотивы удовлетворенности от самого инновационного процесса и результата работы, а также возможности наиболее полной самореализации в данной программе.

Основные выводы по результатам мониторинга (заключения представлены в Приложении 4).

7) основной вывод об эффективности инновационной деятельности, целесообразности продолжения инновации, перспектив и направлений дальнейших исследований.

Все запланированные мероприятия инновационной деятельности в целом реализованы. Проведенная работа сделана качественно. Мониторинг процесса и динамики результатов инновационной деятельности свидетельствуют о результативном завершении деятельности инновационной площадки.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о высокой эффективности и результативности инновационной деятельности по реализации программы.



**Отчет педагогов-психологов о работе в инновационной площадке
«Современная модель методической службы учреждения
дополнительного образования как условие личностно-
профессионального развития педагогов»**

Целью психолого-педагогического сопровождения является обеспечение психологической поддержки инновационной деятельности и развитие психологической готовности педагога к инновационной деятельности, важной задачей психолога становится содействие в создании условий для того, чтобы педагоги захотели что-либо поменять в своей работе.

Задачи:

1. Усвоение системы знаний о сущности готовности к инновационной деятельности.
2. Формирование умений осуществлять инновационную деятельность в организации образовательного процесса.

3. Осознание педагогом собственной роли в рамках инновационной деятельности, формирование индивидуального инновационного стиля поведения.

Под готовностью к инновационной деятельности понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования обучающихся, находить и реализовать эффективные способы их решения.

На начальном этапе эксперимента была проведена диагностика готовности к инновационной деятельности педагогического коллектива. Целью анкетирования было выявить уровень готовности к инновационной деятельности педагога дополнительного образования и степень соответствия своего профессионального уровня требованиям профессионального стандарта.

В анкетировании приняло участие 110 педагогов, имеющих разный педагогический стаж.

На вопрос анкеты «Считаете ли Вы, что инновационная деятельность может служить инструментом развития педагога?» ответы распределились равномерно, по 44 % (48 человек) на ответы «да», «нет», и 12 % (14 человек) не согласны с данным утверждением.

На вопрос анкеты «Готовы ли Вы осваивать и внедрять в свою профессиональную деятельность новые методы и технологии работы?» 70% (77 человек) ответили положительно, а оставшиеся 30% (33 человека) уже участвуют в инновационной деятельности и применяют новые методы.

Под психологической готовностью педагога к инновационной деятельности понимается сформированность рефлексивно – аналитических и деятельностно – практических навыков и умений. Психологическая готовность к инновационной деятельности – целостный психологический феномен, представляющий единство когнитивного (знания инноваций, способов их применения и пр.) аффективного (положительное отношение к педагогическим инновациям, эмпатия, преобладание положительных эмоций в профессиональной деятельности и пр.) и деятельностного компонентов. Основной характеристикой психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности является креативность, высокая ответственность и творческая активность.

В связи с этими характеристиками была проведена диагностика уровня креативности и развития творческого потенциала. В результате у большинства педагогического коллектива был выявлен средний уровень развития творческих способностей.

На основании этих данных был разработан комплекс мероприятий по развитию творческого потенциала:

1. Тренинг по стрессоустойчивости «Эффективные способы борьбы со стрессом».

2. Тренинг «Не доведи меня до совершенства» по развитию коммуникативных навыков, активизация процесса самопознания.
3. Деловая игра «Четыре портрета», направленная на развитие профессионального мышления.
4. Тренинг по развитию креативности.
5. Тренинг «Бархатное поглаживание», направленный на развитие рефлексивных навыков педагога.

Одним из основных критериев успешной деятельности каждого педагога становится результативная инновационная деятельность как процесс освоения новых средств, методов, программ, позволяющих развиваться, добиваться качественно новых результатов и становиться все более и более привлекательными и необходимыми для детей, родителей, общества.

Основными характеристиками успешной педагогической деятельности являются:

- высокая компетентность в специально-предметной сфере профессионального знания,
- психологическая компетентность,
- педагогическая самостоятельность,
- методическая оснащенность реализуемых программ.

В процессе реализации инновационной деятельности педагог нуждается в специальной системе сопровождения, осуществляемой в рамках индивидуального подхода.

Таким образом, содержание деятельности психолога по сопровождению инновационной деятельности в ОУ предполагает:

1. Психологическая экспертиза кадрового потенциала (разработка процедур психологического анализа, оценка профессиональной компетентности, готовности к инновационной деятельности, потенциала их становления).

2. Психологическая оценка целесообразности содержания инновационной деятельности с учетом особенностей субъектов образовательного процесса (коллектив педагогов, детей).

3. Выявление мотивов участников инновационной деятельности на начальном этапе.

4. Участие в планировании программ профессионального совершенствования педагогов.

5. Прогнозирование результата с позиции психологического аспекта.

Для успешной профессиональной деятельности педагога в инновационной деятельности были разработаны следующие рекомендации.

Реализуется сотрудничество педагога-психолога и педагога дополнительного образования в рамках традиционных направлений работы психолога с педагогическим коллективом:

1. Участие психолога в педагогических советах и методических объединениях с выступлениями на актуальные темы.

2. Проведение семинаров, направленных на развитие психологической культуры педагогов.
3. Проведение с педагогами психологических тренингов и видеотренингов, способствующих развитию педагогической рефлексии и выработке эффективных способов взаимодействия с учащимися, таких, как активное слушание, педагогическая поддержка, “я-сообщение” и т.д.
4. Индивидуальные консультации для педагогов по вопросам поиска форм и методов работы с учащимися, исходя из особенностей их индивидуального и личностного развития.
5. Посещение занятий с целью психологического анализа эффективности применяемых педагогических технологий.
6. Организация “круглых столов”, дискуссий, направленных на оптимизацию взаимоотношений в педагогическом коллективе и взаимодействие всех участников педагогического процесса.
7. Проведение сеансов психологической разгрузки.

Приложение 3

Модульная программа профессионального роста «Личностная эффективность педагога»

№ п\п	Название модуля	Форма	Дата	Ответственный	Исполнитель
1.	Проблемы и задачи обеспечения дистанционного обучения в цифровую эпоху.	Научно-практический семинар	Октябрь	Подопригора Е.Ю Савицкене И.В.	Бобрышов С.В. Подопригора Е.Ю Савицкене И.В.
2.	Психологический и ценностно – мотивационный профиль современных детей.	Научно-практический семинар	Январь	Подопригора Е.Ю Савицкене И.В.	Бобрышов С.В. Подопригора Е.Ю Савицкене

					И.В.
3.	Семья как социальный институт, партнер и объект влияния в вопросах обеспечения образовательной деятельности УДО.	Научно-практический семинар	Март	Подопригора Е.Ю Савицкене И.В.	Бобрышов С.В. Подопригора Е.Ю Савицкене И.В.
4.	«Школа педагогического мастерства».	Семинар-практикум для молодых педагогов и вновь принятых специалистов	В течение года	Елтышева Т.И.	Старшие методисты УМЦ, педагоги – психологи, педагог - библиотекарь
5.	«Совершенствование ИКТ компетенций».	Практикум	Ноябрь	Лунева А.В.	Лунева А.В. Агайгельдиев Р.М.
6.	Конструирование образовательной программы	Практический курс	В течение года	Подопригора Е.Ю	Подопригора Е.Ю., методисты структурных подразделений
7.	Повышение квалификации педагогических работников	Семинар - практикум	В течение года	Бойко Ю.А.	Бойко Ю.А. методисты структурных подразделений
8.	Конкурсы профессионального мастерства	Конкурс	Февраль - март	Савицкене И.В.	Савицкене И.В. Старшие методисты

				Бобрышов С.В.	
9.	Лето творческое, развивающее оздоравливающее	Семинары по организации и методическо му обеспечению программ летнего отдыха	Апрель - май	Нарумова Т.А.	Педагоги – организаторы, педагоги – психологи, методисты Дворца

Модульный проект «Личная эффективность педагога»



Приложение 4

Методическое сопровождение профессионального роста педагога
дополнительного образования

И.В. Савицкене, старший методист
высшей квалификационной
категории
МАУ ДО СДДТ

На сегодняшний день работа Ставропольского Дворца детского творчества определяется рядом стратегических документов: это программа развития «Дворец – многопрофильный развивающий ресурсный центр», ставшая в 2019 г. победителем Всероссийского конкурса программ развития учреждений дополнительного образования «Арктур», и программа воспитательной работы «Новое поколение».

Одним из основных факторов, обеспечивающих качество работы, является высокий профессиональный уровень педагогического коллектива. Общеизвестно, педагог – ключевая фигура в образовании. Ежегодно во Дворец приходит более 8500 ребят, имеющих желание заняться творчеством. И отмечу, что многие из них выбирают не только направление, но и педагога, с которым будет интересно и увлекательно общаться. В основе философии Дворца тезис - развитие ребенка происходит наиболее успешно тогда, когда он встречается с личностью и ведом личностью.

Поэтому методической службой Дворца создаются все условия для развития у педагога способности и потребности быть личностью, заражающей детей творчеством, стимулирующей их к самопознанию, к самореализации.

Педагогический коллектив Дворца условно представлен тремя группами:

1. Молодые специалисты, энергичные и амбициозные, задорные.
2. Педагоги, имеющие стаж работы 5 и более лет, устоявшие в своем профессиональном выборе, приобретшие опыт, знания, видящие перспективы своей профессиональной деятельности
3. Серьезные позиции занимают педагоги, осуществляющие педагогическую деятельность 10 и более лет, создавшие свою школу обучения.

И все они находятся в фокусе внимания методической службы Дворца.

Во Дворце выстроена, как нам представляется, эффективная система методического обеспечения профессионального роста педагогов.

Обозначу основные ее параметры.

Первый – это внимание к мотивационно – ценностному компоненту педагогической деятельности.

Так, в канун 2019 - 2020 учебного года нами проведен мониторинг мотивационного профиля педагогов. Определены факторы, стимулирующие и

препятствующие их профессиональному развитию, выявлены мотивы профессиональной деятельности.

Среди стимулирующих факторов чаще других указаны:

- интерес к работе, новизна деятельности, пример и влияние руководителей.

Препятствующими факторами названы:

-недостаток времени, ограниченные личные ресурсы, собственная инертность.

Стимулами к повышению квалификации названы:

- творческая атмосфера в учреждении, интересы обучающихся, возможность повысить разряд.

В настоящее время в работе педагога дополнительного образования привлекает:

- возможность проявить творческую инициативу;

- возможность лично общаться с обучающимися;

- возможность проявлять свои способности в сфере деятельности, которой учишь детей;

По результатам мониторинга, исходя из запросов педагогов, была разработана и реализуется модульная программа «Повышение личностной эффективности педагога».

В своем содержании она предусматривает:

1.Экспресс диагностику на выявление мотивационного профиля педагога.

2.Пролонгированную подготовку в течение года по типу постоянно действующей школы мастерства.

3.Систему семинаров по принципиально важным аспектам дополнительного образования.

4.Серию практикумов, задачей которых является отработка тех или иных практических умений.

5.Конкурсы (на которых педагоги сами получают опыт конкурсного участия, что помогает им готовить к конкурсу своих обучающихся. Здесь важно понимать состояние участников конкурса. оказывать им психологическую поддержку).

Какие еще ключевые моменты сопровождения методического роста наших педагогов хотелось бы отметить.

1. В сотрудничестве со Ставропольским филиалом Московского педагогического государственного университета нами организован постоянно действующий научно – практический семинар «Психолого

– педагогические технологии в современном образовательном пространстве: традиции и инновации».

2. Во Дворце более 30 лет действует семинар – практикум для молодых педагогов и вновь принятых специалистов «Школа педагогического мастерства». Целью программы является помощь педагогам в раскрытии их индивидуальных педагогических способностей, повышении их профессиональной компетентности.

Работа концентрируется по наиболее сложным, как показывает практика, вопросам организации занятия, поддержания дисциплины, оформления документации, организации работы с родителями обучающихся, ведения индивидуальной работы.

Программа рассчитана на три года:

1 год - «Я и мое рабочее место (коллектив, учреждение) - этап становления педагога, адаптация и вовлечение его в корпоративную культуру;

2 год - «Я и моя профессия» - этап развития приоритетных профессиональных навыков;

3 год- «Я и моя карьера» - этап развития инновационного потенциала, выявление лидеров, планирование дальнейшей карьеры.

Групповые занятия проводятся один раз в месяц, по три академических часа, 27 часов в год, 81 час за весь курс обучения.

Кроме групповых занятий популярны такие формы, как: дискуссия, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, посещение занятий педагогов-наставников, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях.

3. В течение года проходит многоуровневый практикум по совершенствованию ИКТ компетенций.

4. Немаловажно, что наш Дворец выступает как окружной методический центр по сопровождению отдельных направлений педагогической деятельности. На его базе действуют 12 городских и внутриучрежденческих методобъединений, работу которых возглавляют педагоги и методисты Дворца. И это еще одна из важнейших площадок методического роста педагогического коллектива Дворца.

В последние два года среди многих вопросов в приоритете находится концепт программного обеспечения образовательного процесса. Так, в этом учебном году во Дворце реализуются 189 общеобразовательных общеразвивающих программ. Специфика Дворца в том, что программы следуют за интересами детей. В связи с этим, ведется постоянный мониторинг их востребованности. По окончанию учебного года научно – методический

совет рассматривает программы на их актуальность, целесообразность реализации в новом учебном году. Программы корректируются, обновляются. Проводятся консультации, практикумы по созданию новых программ.

5. Большое внимание уделяется организации и сопровождению участия педагогов в программах курсов повышения квалификации. Методическая служба консультирует педагогов на этапах выбора программ курсов, подачи заявочных документов, отслеживает их участие в дистанционном и очном обучении.
6. С целью развития творческой деятельности самих педагогических работников во Дворце проводится конкурс **профессионального мастерства по трем номинациям.**

Конкурс включает следующие **испытания для педагога:**

- самопрезентация «Мое педагогическое кредо»
- защита дополнительной образовательной программы
- открытое занятие «Введение в образовательную программу»

испытания для методиста:

- визитная карточка
- методический семинар
- собеседование с членами жюри

Кроме получения важного профессионально методического опыта, участие в конкурсе на уровне Дворца дает нашим педагогам возможность пройти плановую подготовку и отбор для участия в профессиональных конкурсах на уровне города, края.

7. Во Дворце накопился определенный опыт подготовки кадров к летней оздоровительной кампании. С будущими воспитателями накануне лета проводятся спецкурс и семинар-практикум, включающих в себя темы, освещающие нормативно – правовую базу деятельности летнего лагеря, технологии командообразования, методики и технологии организации жизнедеятельности детей в лагере.

Отдельное место в подготовке кадров для работы в летнем лагере занимает подготовка вожатых. Во Дворце сформирован вожатский отряд, разработана образовательная программа по подготовке вожатых, После окончания обучения ребята проходят итоговую аттестацию и получают направление на работу в оздоровительные лагеря.

В целом хотелось бы отметить, что методическая служба Дворца накопила ценный опыт. Мы им регулярно делимся, выезжая в образовательные организации и принимая коллег на своей базе.

