

РЕСПУБЛИКА КРЫМ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» ДЖАНКОЙСКОГО РАЙОНА

296126, Российская Федерация, Джанкойский район, с.Завет-Ленинский, ул.Шевченко,д.42
телефон: (06564) 5-26-91, e-mail: ecobio-jankoi@yandex.ru

«СОГЛАСОВАНО»
Протокол заседания
методического совета
№ 1 от 28.08.2025 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ ДОД
«Эколого-биологический центр»
Е. Ю. Шпилёва
Приказ № 61 от 01.09.2025 г.



Программа непрерывного профессионального образования педагогов дополнительного образования МОУДОД «Эколого-биологический центр» Джанкойского района

Индекс: 2.10

с. Завет-Ленинский, 2025 год

Раздел 1. Паспорт целевой программы

Наименование программы	Программа непрерывного профессионального образования педагогов дополнительного образования МОУДОД «Эколого-биологический центр»
Понятия и принципы	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МОУ ДОД «Эколого-биологический центр».</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров центра; • системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров центра; • интеграция педагогической науки и практики; • дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров Центра
Цель программы	<p>1. Создание обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации и социальной защищенности педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым обществом к педагогическим кадрам, реализации механизма целенаправленного и последовательного повышения профессиональной компетентности педагогических работников</p> <p>2. Предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей всех участников образовательного процесса</p>
Задачи программы	<p>1. Обеспечить образовательное учреждение высококвалифицированными педагогическими кадрами.</p> <p>2. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию</p> <p>3. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда.</p> <p>4. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства педагога</p> <p>5. Стимулирование результативности работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.</p>
Срок реализации Программы	2025 –2028 годы
Разработчики программы	Богомолова Н.И., заместитель директора по УВР, методист центра. Павлюк И.В., методист центра.
Исполнители	Методический совет центра, педагоги дополнительного образования
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим советом Центра
Контроль	Не реже одного раза в год рассматривать на заседаниях методического или педагогического советов информацию о ходе выполнения Программы

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

Внедрение образовательных и профессиональных стандартов диктуют новые требования к профессиональной компетентности педагогических работников. Сегодня современному образовательному учреждению необходим педагог, обладающий профессиональной, информационной, коммуникативной и правовой компетенциями. Среди механизмов, обеспечивающих поддержание и развитие потенциала педагогов, ведущее место занимает система переподготовки и повышения квалификации работников образования, а также система методической работы, которые, вместе взятые, составляют непрерывность развития профессиональной компетентности всех работников образования. В современных условиях методическая работа представляет собой комплекс различных направлений деятельности, направленных на развитие профессиональной компетентности педагогов, обеспечивающих реализацию задач, поставленных перед системой образования государством и обществом.

Существующая в настоящее время система повышения квалификации педагога требует процесса модернизации, так как формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют узкую направленность и результативность. Эта система повышения квалификации не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить конкурентоспособность учреждения образования и реализацию задач по формированию профессиональных компетентностей педагогов.

Значительная часть педагогов настроена на глубинное, сущностное обновление, а не на поиск частных нововведений косметического характера. В этой устремлённости видна тенденция вызревания нового образа педагога. Она связана с чётким различием понятий о специалисте, как хорошо обученном, подготовленном человеке, виртуозно владеющим педагогической техникой, и о профессиональном, владеющим знаниями о многопозиционной структуре педагогического труда. Новая педагогическая компетенция педагога обнаруживается в его способности включать в свою деятельность и интегрировать в ней ряд профессиональных позиций: и методолога, возрастного антрополога, диагностика, проектировщика педагогических ситуаций. Педагог – профессионал не принимает в готовом виде ни идеи, ни технологии - он самоопределяется по отношению к ним и осознанно творит свою собственную деятельность. Специфика труда педагога побуждает его пополнять знания и умения всю жизнь. Этот процесс протекает в разных формах. Большинство педагогических работников предпочитают перенимать опыт коллег, учителей – новаторов. Психологи установили: только те знания становятся убеждениями человека, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты. И если первичное восприятие знаний может быть фронтальным и групповым, то последующая работа должна быть индивидуальной, в том объёме и темпе, который необходим каждой личности. А это возможно только в условии самостоятельной, самообразовательной деятельности в организации непрерывного образования педагогов.

Определены приоритетные направления и задачи Центра, которые способствуют:

- развитию системы повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников;
- развитию творческого потенциала педагогических работников;
- удовлетворению информационных, учебно-методических образовательных потребностей педагогических работников;
- созданию условий для организации переподготовки и повышения квалификации педагогических работников дополнительного образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- формированию системы аттестации педагогических работников дополнительного образования на основе профессионального стандарта;
- повышению мотивации педагогов на получение современных знаний из области педагогической науки и практики.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на

перспективу до 2036 года» главным результатом модернизации образовательного учреждения должно стать соответствие дополнительного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к педагогу. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмыслиенному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового педагога: педагог - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция педагога – профессионала демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

У педагогов возникает потребность в изучении и анализе психолого- педагогической литературы, которая послужила теоретико-методологической основой программы, составляющей научные положения:

- о развитии общей и профессиональной культуры педагогов;
- о создании благоприятной среды для обучения кадров профессиональной среды.

Анализ литературы по данному вопросу и анализ педагогической деятельности педагогического коллектива способствовали выявлению следующих противоречий:

- между потребностью педагогов в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами повышения;
- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма педагогов и отсутствия у большинства из них знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания;
- между потребностью образовательного учреждения в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки.

Новизна заключается в разработке комплексно-целевой программы непрерывного образования и педагогического роста учителей.

Назначение Программы

Кадровое обеспечение учебно - воспитательного процесса – важное звено системы управления Центром. Поэтому одним из направлений в работе администрации с педагогическими кадрами является процесс оценивания результатов труда педагогов. Без оценки педагогического труда в развивающемся учреждении дополнительного образования невозможно прогнозировать его дальнейшее развитие. Для того, чтобы объективно оценить труд педагога по принципу результативности необходим процесс его диагностики и контроль за педагогической деятельностью. В течение нескольких лет по итогам контроля создана база данных на педагогов Центра. Обобщение этой информации позволило в целом определить квалификацию каждого педагога, наметить пути профессионального роста, формирование педагогического мастерства через организацию непрерывного образования педагогов. Центром определения профессиональной компетенции педагога, а значит, проектирования и организации дифференцированного дополнительного образования становится методический совет, у которого изменились функции: от общих тем члены методического совета перешли к адресной помощи, к работе с каждым педагогом. Для организации этой работы и была разработана комплексно - целевая программа, основными принципами которой являются:

- ◆ целостность и аналитичность в оценке педагога, школьников и их совместной деятельности;
- ◆ личностно-ориентированный подход к педагогу;
- ◆ мотивация педагогических работников;
- ◆ гуманность и демократичность взаимоотношений администрации и педагогов;
- ◆ перманентное (непрерывное) отслеживание результатов труда педагогов, их оценка и последующее повышение квалификации, что делает процесс практически непрерывным.

Условия реализации Программы:

- Нормативно - регламентирующие: создать правовые основы для осуществления инновационной деятельности.
- Перспективно - целевые: обеспечивать направленность инновационной деятельности педагога в соответствии с объективно возникающими противоречиями и потребностями учреждения
- Потребностно – стимулирующие: создать благоприятную материальную и психологическую обстановки для внедрения инновационной работы.
- Коммуникативно-информационные: создать образовательную и координационную основу инновационной деятельности.

Проблемы, требующие решения:

- создание необходимых условий для притока молодых специалистов в сферу дополнительного образования;
- повышение социального статус педагога в обществе;
- обеспеченность потребностей Центра в квалифицированных педагогических кадрах;
- Повышение профессиональной компетенции работающих педагогических работников, повышение результативности работы педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационную категорию.

Модель педагога дополнительного образования

Педагог-профессионал:

- владеет профессиональными педагогическими умениями;
- соответствует требованиям квалификационной характеристики по должности педагога дополнительного образования;
- обладает достаточным уровнем профессиональной компетенции;
- владеет профессиональными педагогическими умениями:
 - аналитическими;
 - коммуникативными;
 - конструктивными;
 - проективными;
 - диагностическими;
- осознано развивает свою личность (занимается самообразованием);
- открыт для постоянного обучения, накопления опыта и готов пропагандировать свой опыт;
- активно участвует в процессах развития и преобразования центра;
- владеет современными педагогическими технологиями;
- владеет активными методами обучения.

Педагог-творец:

- обладает достаточным уровнем культуры и эрудиции;
- создает и организует творческую развивающую среду;
- находится в постоянном поиске нового, открыт педагогическим новациям;
- владеет педагогикой сотрудничества;
- руководит творческой деятельностью обучающихся.

Программные мероприятия по организации непрерывного образования педагогов

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения	Ответственные
Организационно-управленческие мероприятия		
Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами.	Ежегодно	методист
Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	Ежегодно	методист
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы методической службы - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности, соответствие их профстандартам); - положения о конкурсах профессионального мастерства, положения о комплектовании кадрами МОУ ДОД, - положения о системе материального и морального стимулирования.	Ежегодно	Зам директора по УВР, методист
Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	2025-2028	Зам. директора, методист
Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников УДО.	2025	Методист
Издание методических сборников, в т.ч. и в электронном виде Выпуск информационно-аналитического бюллетеня о состоянии системы МОУ ДОД «Эколого-биологический центр»	2025-2028	методист
Размещение материалов по перспективному педагогическому опыту на сайте МОУ ДОД «Эколого-биологический центр»	2025-2028	Методист
Организация подписки педагогов на периодическую печать, методическую литературу	Ежегодно	Зам директора, методист
Организация участия педагогов в Интернет конкурсах профессионального мастерства	2025-2028	Методист
Проведение семинаров по тематике, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно	Методист
Подготовка представлений к награждению педагогических и руководящих работников Почетными грамотами управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района за особые заслуги и в связи с юбилейными торжествами	По результатам деятельности ПДО	Зам директор, методист
Проведение организационных процедур по представлению к наградам республиканского и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	По результатам деятельности ПДО	Зам директор, методист

Организация мониторинга профессионального мастерства педагогов дополнительного образования. Формирование педагогами индивидуальных методических папок	2025-2028	Методист ПДО
Развитие профессиональной компетентности педагогов в вопросах организации самообразования и повышения квалификации. Индивидуальные собеседования по теме самообразования	Ежегодно	ПДО, методист
Круглый стол по теме «Компетентностный подход организации образовательного процесса»	2026	Методист
Участие педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Ежегодно	Методист
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за: высокие результаты, победы в конкурсах, акциях, олимпиадах, МАН на основе Положения о материальном поощрении работников Центра	Ежегодно	Директор
Формирование резерва вакантных должностей в коллективе центра, разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения;	Ежегодно	Зам. директора
Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать: - стажировку; - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами.	Постоянно	Методист, зам директора
Повышение профессионализма работников образования		
Разработать перспективный план повышения квалификации педагогических и руководящих работников:	2025	Методист
Формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава.	Ежегодно сентябрь	Методист
Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры: - участие в работе методических объединений; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - организация контроля - совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий. - Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год:	Постоянно	Методист
Проведение педсоветов по темам		
- Создание ситуации успеха педагогами на занятиях объединений	2025	
- Конструирование современного учебного занятия на основе технологий проектной деятельности и педагогического целеполагания	2025	
- Современные образовательные технологии. ИКТ, компетентность педагога	2026	Методист
- Результаты	2027	
- «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем		

педагогических проектов. - Планирование посещения педагогами центра методических объединений разной формы организации. - Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.	Два раза в год	Методист, ПДО
---	----------------	---------------

Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1-ую и высшую категории)

Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов	По графику	Методист
- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),	Октябрь	Методист
- Ведение профессиональных карт педагогов с целью сбора информации в портфолио и накопительных папок.	2 раза в год	ПДО

Урегулирование правовых вопросов и социальной политики

Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам на основе выполнения Коллективного договора.	Постоянно	Директор
Внесение изменений в систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с государственным заданием.	Постоянно	Директор
Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками центра	По рекомендациям и срокам	

Оценка эффективности программы :

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, наличие механизмов, обеспечивающих:

- объективную оценку труда педагогических кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда педагогических работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Центре;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников;
- совершенствовать механизм аттестации педагогических работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда педагогов дополнительного образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

Целевые показатели (индикаторы):

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников Центра. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов.
- Оценка соотнесение уровня заработной платы конкретного работника Центра с результатами деятельности, исполнения показателей критериев оценки работы
- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников Центра. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников Центра.

Мониторинг профессионального развития педагогов дополнительного образования
МОУ ДОД «Эколого-биологический центр»

№	Показатели успешности	Предмет мониторинга	Процедуры мониторинга	Периодичность сбора информации	Выход
1	Процентный уровень повышения квалификационной категории педагогических и руководящих работников по всем квалификационным категориям	Квалификационная категория	Анализ результатов аттестации	1 раз в год (май)	Аналитическая справка, диаграмма
2	Рост численности педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профпереподготовку	Повышение квалификации (свидетельство, сертификат)	Анализ количественных данных	2 раза в год (декабрь, июнь)	Аналитическая справка, диаграмма
3	Рост численности педагогов, владеющих ПК	Использование ПК в оформлении педагогической документации, информационных технологий в педагогическом процессе	Анализ результатов	1 раз в год (июнь)	Аналитическая справка, диаграмма
4	Рост численности педагогов с высшим профессиональным образованием	Наличие документа об образовании	Анализ результатов	1 раз в год (август)	Диаграмма
5	Рост численности педагогов, повышающих профессиональную компетентность методом дистанционного обучения	Дистанционное обучение	Анализ результатов	1 раз в год (август)	Аналитическая справка, диаграмма
6	Рост численности педагогов, принимающих участие в муниципальных, региональных педагогических конкурсах.	Конкурсы педагогического мастерства	Анализ результатов	1 раз в год (сентябрь)	Справка, диаграмма

7	Процентный уровень участия (очного, заочного) педагогов, руководителей в педагогических форумах, конференциях, семинарах, чтениях и т.п. муниципального, регионального, федерального уровней.	Педагогические форумы, конференции, семинары, чтения и т.п. для педагогов.	Анализ результатов	1 раз в год (июнь)	Справка, диаграмма
8	Рост количества публикаций педагогов и руководителей МОУДОД	Публикации	Анализ результатов	1 раз в год (июнь)	Справка, диаграмма
9	Рост количества обобщенных, актуальных педагогических опытов	Актуальные педагогические опыты	Анализ банка	1 раз в год (июнь)	Брошюра (бумажный, электронный носители)

Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Зона действий	Сроки
1 этап Теоретико- методологический , проектировочный этап	Выявление уровня и состояния образовательного процесса. Анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического персонала; изучение научной литературы, новых образовательных технологий с учётом специфики образовательного учреждения; выбор методов и форм работы.	Реализация данного принципа предполагает: - изучение профессиональных трудностей, - явление проблем в деятельности педагога; составление персонифицированной программы профессионального роста педагога; - систематическую оценку реализации программы, её корректировку.	2025- 2026 г.г.
2 этап Деятельностно - технологический этап	Практическое применение новых научных подходов, актуального педагогического опыта. Соотнесение с собственной деятельностью через применение различных форм повышения квалификации.	Реализация данного принципа предполагает: систематическое отслеживание результатов деятельности; объективную оценку профессионального роста как педагога, так и педагогического коллектива в целом; оказание помощи в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные	2026-2027 г.г.

		стороны. Показать образец решения проблемы для своих коллег; поощрение инициативы педагогов в решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.	
3 этап Контрольно-оценочный этап	Анализ эффективности разработанной модели системы повышения квалификации педагогического персонала в целом и отдельно взятого педагога. Тиражирование результатов по итогам реализации проекта и соотнесение их с задачами государства в области дополнительного образования.	Принцип непрерывности и преемственности предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, учёт уровня их реальной профессиональной подготовленности и педагогической деятельности. Этот принцип означает: учёт опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения квалификации педагога, а также определение перспектив его профессионального роста; выбор форм и методов методической работы, обеспечивающих развитие творческих способностей и предусматривающих самостоятельность и ответственность педагогов.	2027-2028 г.г.

На каждом этапе, в зависимости от цели и задач будут применяться **следующие методы исследования:**

- теоретические (анализ психолого-педагогической, методической литературы по проблеме проекта; анализ нормативных документов по общему образованию; обобщение, классификация, синтез);
- эмпирические (анкетирование, тестирование, беседы, наблюдения, сбор материала);
- метод диагностирования;
- статистические (методы математической статистики).

Прогнозируемые результаты реализации программы

Создание модели системы повышения квалификации педагогов в Центре даёт возможность:

- перейти от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонифицированных программ профессионального развития педагога;
- апробировать разработанную модель системы повышения квалификации педагогов в Центре;
- создать условия для формирования новых образовательных потребностей педагогов, побуждающих к работе над достижением высокого уровня своей компетентности в избранной отрасли знаний, стремлению к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, расширению кругозора, формированию общей, профессиональной и методологической культуры;
- достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности;
- повысить ежегодное участие педагогов в конкурсах различных уровней;

- достичь высокой удовлетворённости обучающихся и их родителей качеством оказываемых образовательных услуг (не менее 85-90%);

- создать конкурентоспособное образовательное учреждение высокой педагогической культуры.

**Модель и формы повышения квалификации педагогических работников
МОУ ДОД «Эколого-биологический центр»**

