



Управление образования
Исполнительного комитета г. Казани
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Городской центр детского технического творчества
им. В.П.Чкалова» г. Казани

Проектная работа на тему:

Развитие профкомпетентности педагогических работников

в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills

(из опыта работы МБУДО «ГЦДТТ им. В.П.Чкалова» г. Казани)

Автор-составитель:

Гарифуллина Аида Шаукатовна

Заведующий научно-методическим отделом,

методист I квалификационной категории

г. Казань

2022

Содержание

Актуальность проекта.....	3
Цель и задачи проекта.....	6
Целевая группа.....	7
Объект и предмет исследования.....	7
Проектное решение.....	8
Этапы реализации проекта.....	17
Программа проектных мероприятий.....	17
Инструменты контроля за эффективностью деятельности членов команды.....	20
Ожидаемые результаты реализации проекта.....	24
Краткосрочные результаты.....	
Долгосрочные результаты:.....	
Оценка эффективности проекта.....	
Риски реализации проекта и пути их преодоления	26
Основные критерии и показатели эффективности реализации проекта.....	27
Дальнейшее развитие проекта.....	28
Заключение.....	29
Список использованных документов и источников информации.....	32
Глоссарий.....	32
Приложения	
Приложение №1: Материалы городских методических объединений (ГМО), проводимых на базе ГЦДТТ им. В.П.Чкалова.....	32
Приложение №2: План работы Городских методических объединений на 2022-23 уч.год.....	32
Приложение №3: Учебно-методическое пособие «Два берега» по развитию профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования (из опыта работы Центра).....	32
Приложение №4: Фото и видеоматериалы.....	32

Актуальность проекта

Актуальность данной работы обусловлена тем, что общество находится на новом этапе развития, происходит быстрая смена технологий, формируется новый взгляд на формы и методы работы, новая система образования, предполагающая постоянное обновление. Успешность реализации непрерывного образования зависит от того, насколько каждый участник этого процесса будет конкурентоспособен. Поэтому одним из перспективных и значимых направлений развития образования становится повышение профессионального мастерства, распространение передового опыта, непрерывное самообразование и личностное самосовершенствование, создание инновационной образовательной среды.

Методическая работа в ОУ – это важный элемент системы непрерывного обучения педагогических кадров, повышения их квалификации. **Профессиональное развитие педагогического работника является главным условием повышения качества образования.** Под профессиональной компетентностью педагогического работника дополнительного образования понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. В современное время условия работы педагогического работника стремительно меняются. Он сталкивается с неожиданными переменами, на него возлагается работа с совершенно новым педагогическим инструментарием, который носит инновационный характер и предполагает перестройку профессионального опыта педагогического работника. А педагог становится ключевой фигурой инновационного развития, на которого возложена задача воспитания человека с современным мышлением, человека нового поколения, способного успешно самореализоваться в жизни. **Чтобы педагогу быть уверенным в своем профессиональном завтрашнем дне важно особое внимание уделить развитию профессионально-личностного совершенствования.** Именно профессионально-личностное совершенствование обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности, предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию. Для

успешной педагогической деятельности в условиях совершенствования образования детей необходимо **совершенствовать умения педагогических кадров:**

-самостоятельно выполнять рабочие задачи (hard skills);

-работать в команде, управлять своим временем и расти в профессиональном плане (soft skills);

-анализировать своё состояние, осознавать свои потребности и интересы, знать, какими ресурсами он обладает и как их можно использовать (self skills).

Готовить детей к переменам может только тот педагог, который сам готов к переменам, личностно развивающийся в профессии.

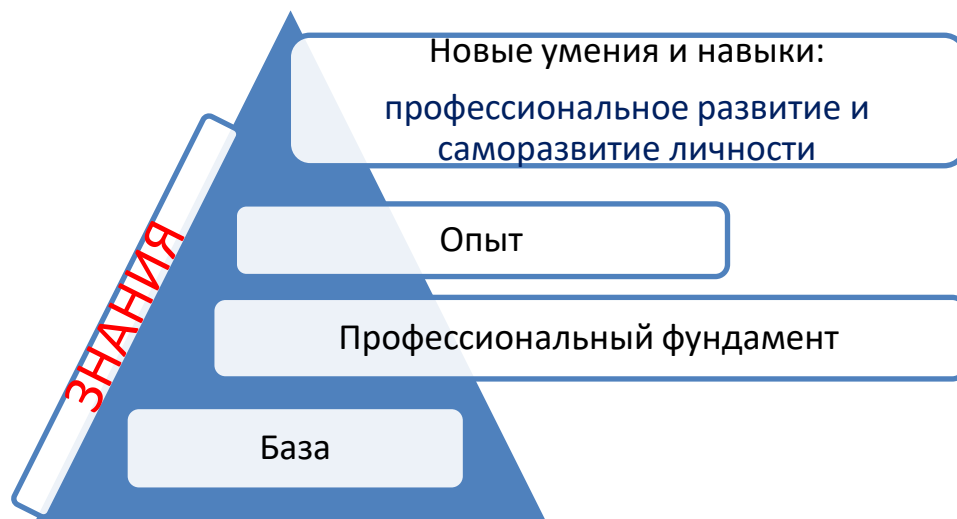
На развитие всего этого направлена деятельность методических служб, которая подвергается серьезной модернизации, обновляется содержание и меняются традиционные подходы к самому пониманию сущности методической работы. С чего начать эти изменения? Как и что менять? Как получить эффективный результат? Какие пути совершенствования качества образовательного вопроса выбрать? Эти и многие вопросы возникают у нас в связи с тем, что меняется наша жизнь и общество становится другим. Методическая служба и образовательное учреждение в целом ставит перед собой новые цели и задачи. **Профессиональное развитие личности** – это один из важных критериев оценки педагогического работника. Качественное образование дает старт карьере, но ценен именно тот работник, который постоянно стремится к совершенствованию своих способностей. Такого специалиста можно с уверенностью назвать ресурсом образовательного учреждения.

Профессиональное развитие личности – это далеко не всегда про карьеристов, которые мечтают о высоких должностях и огромной зарплате. Развиваться в своем деле можно не только в вертикальной, но и в горизонтальной плоскости, становясь незаменимым специалистом в своей области знаний. Новое образование расширяет горизонты, позволяют иначе взглянуть на свое дело, увидеть новые возможности там, где ранее они отсутствовали. ***Профессиональное развитие и саморазвитие личности идут рука об руку. Любой прогресс***

затрагивает разные сферы жизни человека. Повышая свою квалификацию, педагог становится увереннее в себе, более оптимистично смотрит в будущее. У него появляется возможность найти

- путь к СЕБЕ - обновленному и настоящему

- путь в профессию ЗАВТРАШНЕГО дня



Цель и задачи проекта

Цель проекта: совершенствовать умения hardskills, softskills, selfskills

Задачи:

- Создать условия к формированию практических навыков
- конкретизировать знания по развитию hard skills, soft skills, self skills.



Целевая группа

Проект направлен на оказание методической и практической помощи педагогам и методистам УДОД в приобретении и освоении передовых знаний как теоретического, так и практического характера через работу творческих групп на Городских методических объединениях (семинарах-практикумах), проводимых на базе Центра; в процессе самообразования. Методические объединения проводятся на базе Центра в соответствии с утвержденным планом на учебный год. Среднее ежегодное количество участников мероприятия - от 100 до 200 человек, до 15-ти организаций УДО, частота проведения – 8-12 мероприятий в учебном году.

Объект и предмет исследования

Объект: развитие профкомпетентности педагогического работника, как условие повышения качества образования.

Предмет: развитие умений hard skills, soft skills, self skills в учреждении дополнительного образования ГЦДТТ им. В.П.Чкалова г. Казани.

Проектное решение

Новизна- оказание методической помощи педагогическим работникам, испытывающим затруднения при переходе на новый этап развития своего профессионализма в условиях изменяющейся образовательной среды;- выработка ясного представления об инструментарии педагога дополнительного образования в современных условиях;

- *формирование* у педагогов практических навыков пользования методическими рекомендациями по развитию профкомпетентности в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills, умения планировать работу по непрерывному самообразованию;

- *действие* более успешному осмыслению направлений развития **hardskills, softskills, selfskills** в условиях повышения качества дополнительного образования детей в соответствии с новыми запросами общества;

- *оказание* практической помощи в подготовке к семинарам по развитию профкомпетентности в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills, в самостоятельной работе, и, самое главное,- *облегчение* вхождения в современную образовательную среду.

Эффективность проекта по развитию профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills в ГЦДТТ им. В.П.Чкалова заключается в том, что методические мероприятия способствуют профессиональному росту педагога, формируют и развивают мотивацию профессиональной деятельности педагогов, задают вектор для развития, чтобы быть готовыми к завтрашнему дню. И как следствие происходит повышение качества всего образовательного процесса в учреждении.

Транслирование опыта методической работы по данному направлению происходит на городских методических объединениях для заведений, методистов, педагогов УДО города Казани, а также на сайте ОУ в ЭО РТ.

Реализация проекта



Условия для реализации проекта:

1. Выбор места проведения методических мероприятий

Мероприятия могут проводиться:

- внутри образовательного учреждения (системный подход);
- среди нескольких учреждений, объединенных методической деятельностью по одному направлению (по плану);
- использоваться для самостоятельной работы в целях непрерывного самообразования (в удобное время).

2. Требования к программе проекта

- чёткая последовательность, системность, актуальность материала, предлагаемого к изучению;
- постановка цели и задачи методического проекта, выявление проблемы, пути развития и решения; общие требования к содержанию и оформлению материала;

- сроки, ответственные исполнители по подготовке и презентации материала, создание рабочих групп, распределение ролей, обучение проектной команды, разработка сопутствующей документации;
- подтверждение теории на практике, отработка полученных знаний через эффективные в современных условиях формы методической работы с педагогическими кадрами, текущий контроль, корректирующие и предупреждающие меры, сбор и формирование текущей отчетности;
- анализ и корректировка программы с учётом изменений в основных направлениях государственной политики РФ в области дополнительного образования детей, оценка рисков и план реагирования;
- обобщение и распространение опыта по данному направлению, обратная связь, обсуждение предложений по совершенствованию программы практики, мотивация участников проекта на дальнейшее развитие;
- наличие куратора по организации и проведению методической работы по развитию профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills в условиях совершенствования образования детей (проведение установочного семинара, анализ работы над проектом, подведение итогов работы над проектом).

3. Формы закрепления полученных знаний.

- приложения (образцы) необходимых документов;
- ссылки на практическую работу в данном направлении;
- тесты;
- анкеты;
- командная практика;
- тренинги;
- мозговой штурм;
- деловые игры;
- наставничество;
- ссылки на дополнительные материалы в целях самообразования;
- методические консультации;

- работа по методу ТОП (технологии открытого пространства);
- кейсы;
- коуч-сессии и др.

Реализация программы проекта

1. Теоретический этап

На данном этапе классифицируется и систематизируется теоретический материал, предлагается для самостоятельного изучения и в процессе обучения на ГМО, Содержание материала тщательно анализируется и представляется в упорядоченном виде. Для более легкого и эффективного восприятия выделяются наиболее существенные признаки изучаемой темы, позволяющие представить данный материал как систему. Описываются особенности изучаемой темы, методик, технологий. На данном этапе раскрываются темы по 3-м направлениям:

*1) Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в условиях совершенствования дополнительного образования детей в рамках формирования *hard skills, soft skills, self skills*.*

Профессиональная компетентность педагогического работника в современных условиях	
Инструментарий педагога дополнительного образования в современных условиях ...	
Типовая модель «Мейкер» и техническое творчество	
Основные направления государственной политики РФ в области дополнительного образования детей	
РБК Тренды	
Функциональная грамотность: первые шаги	
Инновационная деятельность и пути совершенствования качества образования в учреждении технической направленности.....	
Образовательные возможности для педагогов дополнительного образования технической направленности	Акти

2) Совершенствование научно-методической работы, как фактор повышения качества образования.

Повышение профкомпетентности педагогического работника как условия повышения качества образования
Функциональная модель методической службы МБУДО «ГЦДТТ им. В.П. Чкалова».
Основные направления научно-методической работы в Центре:
Программа «За нами будущее»
Инновационная площадка «Системный подход к развитию технического творчества обучающихся в учреждениях дополнительного образования»
Проект программы наставничества «Путь к успеху»
Школа молодого специалиста
Городские методические объединения. Профессионально-личностное развитие педагогов
Деятельность педагогического коллектива по избранной научно-методической теме...
Из опыта работы: «Профессиональная копилка педагогов-практиков»
Педагогическое самообразование на сайте ОУ в ЭО РТ. Методическая работа с педагогическими работниками в дистанционном режиме

3) Научно-методическая работа с кадрами. Формирование специалиста нового уровня. Мотивация педагогических работников к профессиональному развитию.

Корпоративная культура
Тайм-менеджмент
Техника продаж
«Craft – как создавать большие идеи»
«Self Skills»
4 типа Soft Skills
Эффективные формы работы с педагогическими работниками в современных условиях
Учимся для жизни
Психологическое здоровье педагогических работников
Вектор профессионального развития педагогических работников в современных условиях

2. Практический этап

Практика является неотъемлемой частью подготовки современного специалиста. Ее задача-закрепление теоретических знаний, полученных во время обучения, и приобретение необходимых навыков практической работы в этом направлении. На данном этапе будут представлены практические рекомендации, примеры форм и методик работы в Центре Чкалова, накопленного годами, благодаря работе всего нашего коллектива. Хочется отметить, что роль каждого работника была важна и имеет ценность для развития профкомпетентности педагогических работников нашего Центра.

Материалы по обобщению опыта на ГМО
Методическая работа по инновационной площадке
Развитие критического мышления
Квест «Методический баскетбол»
Практики командной работы «Новый старт» (фрагменты)
«Пятый элемент» учебного процесса
Методическое сопровождение по созданию эффективной системы профессионального роста начинающих педагогов дополнительного образования МБУДО «Городской центр детского технического творчества им. В.П. Чкалова» г. Казани через реализацию Проекта программы наставничества "Путь к успеху"
Электронный образовательный сборник по обобщению опыта на ГМО (с 2018-2020 гг.)
Распространение и обобщение опыта
Школа молодого специалиста (рекомендации в помощь)
Страницы жизни с Профсоюзом
Приложения

1. Развитие профкомпетентности педагогических работников:

Приложение 1	Индивидуальный план повышения профессионального уровня педагога в межаттестационный период. Личная карта педагога
Приложение 2	Обобщение и распространение педагогического опыта. Рекомендации по формированию копилки педагогических практик Формы обобщения педагогического опыта Методические рекомендации по составлению портфолио Консультативный пункт: Формы изучения педагогического опыта. Рекомендации по оформлению
Приложение 3	План действий педагога в процессе дистанционного обучения Виды занятий при дистанционном обучении
Приложение 4	Педагогические технологии в сфере дополнительного образования детей
Приложение 5	Организационная и методическая поддержка педагогических работников по выявлению и работе с одаренными детьми Работа с одаренными детьми: -лист экспертной оценки -экспертное заключение -анкета на учащегося ДЮКТБ
Приложение 6	Инновационная деятельность в образовательном учреждении. Контроль и оценка деятельности
Приложение 7	Усиление внутренней мотивации учащихся к познанию и развитие творческого мышления через внедрение в дополнительное образование кейс-технологий Образец написания кейса
Приложение 8	Методика обучения декоративно-прикладному искусству в учреждении дополнительного образования
Приложение 9	Технология «лэпбукинг» и ее применение в педагогической практике

2. Практические рекомендации:

Приложение 10	Детско-юношеское конструкторско-технологическое бюро (ДЮКТБ) – опыт работы Центра (с 2017 года по настоящее время)
Приложение 11	Проект «Учебно-методический комплекс «2D, 3D - моделирование и современные технологии»
Приложение 12	Работа по определению мышления, диагностике креативности: -Как определить какое мышление преобладает? -Определение когнитивных навыков личности -Онлайн тест на критическое мышление детей и школьников -Комплексная диагностика креативности у детей и подростков. Тест дивергентного мышления Вильямса -Онлайн тест на дивергентное мышление -Онлайн тест на аналитическое мышление
Приложение 13	Из опыта работы педагогов-практиков: -"Сотвори себе крылья". Авиационное техническое творчество -"От модели к кораблю". Судомоделирование -"Познавай и твори". Автомоделирование -"Кто если не ты?" Робототехника -Аукцион педагогических идей в "Стране мастеров"
Приложение 14	Возможность прикоснуться к профессии (видеоматериалы): -Центр Чкалова -«Первые шаги в профессию с Центром Чкалова» -«Шаги к профессии: открытые городские соревнования авиамоделлистов-школьников по комнатным летающим моделям на Кубок В.П. Чкалова» -Юный пилот-конструктор -Юные пилоты -Тележурналистика и режиссура -«ТИН – клуб» Казань

Материалы теоретического и практического этапа также представлены для самостоятельного изучения

<https://cloud.mail.ru/public/bWhH/wYq3HnfFP>

3. Динамические формы организации методической работы с педагогами

Данный этап подразумевает создание таких условий, в которых педагог мог бы в полной мере реализовать свой потенциал; развивать умения hard skills, soft skills, self skills. В связи с этим необходимо осуществлять поиск эффективных направлений, форм и методов методической работы. Планируется закрепление теоретического материала на практике. Работа на данном этапе ориентирована на обеспечение единства теоретической и практической подготовки педагога. Бесспорное достоинство таких форм состоит в вариативности проигрываемых ситуаций, моделировании ситуаций, максимально приближенных к реальной практике, возможности коллективного обсуждения.

Активные формы работы с педагогическими работниками также представлены для изучения на теоретическом и практическом этапах проекта.

4.Самообразование

Самообразование как одна из важнейших форм методической работы будет неотъемлемой частью проекта. Один из важнейших принципов самообразования - ясность и конкретность цели. Когда появляется цель, то обычно в письменном виде составляется план — что и какие сроки необходимо освоить, выполнить, сделать.

Формы самообразования в рамках методической работы могут следующими:

- общение с педагогами, мастерами своего дела
- решение конкретной задачи, имеющий практический характер (внедрение технологии, апробация учебника)
- критический обзор периодической печати
- критический обзор существующих форм ведения занятия
- реферат
- самоаттестация
- анализ и учет в последующей деятельности ошибок, промахов, неудач.

В результате такого подхода к самообразовательной работе у педагогов приобретается уверенность в своих силах, происходит осознание своих истинных возможностей, проявляются ранее скрытые способности.

Материалы городских методических объединений (ГМО), проводимых на базе ГЦДТТ им. В.П.Чкалова размещаются на сайте ОУ в ЭО РТ:

<https://edu.tatar.ru/moskow/page522054.htm/page4059452.htm>

Методические рекомендации по повышению профкомпетентности также размещены на сайте Центра в разделе «Научно-методический отдел»:

<https://edu.tatar.ru/moskow/page522054.htm/page4059437.htm>

5.Завершающий этап(совместно с куратором)

Данный этап включает в себя:

- Анализ результатов работы, структурирование материала (можно использовать анкетирование, динамические формы работы, проводить диагностику, мониторинг
- Подведение итогов

- Синтез компонентов диагностируемого объекта в новое единство, на основе анализа достоверной информации
- Прогнозирование перспектив дальнейшего профессионального развития педагогов
- Практическое использование результатов педагогического диагноза в организации методической работы
- Осуществление коррекции по управлению методическим процессом с целью дальнейшего профессионального развития педагогов

Этапы реализации проекта

Сроки реализации проекта- с августа 2022 года по июнь 2023 года

Этапы реализации проекта

1. Теоретический этап.
2. Практический этап.
3. Динамические формы методической работы с педагогами.
4. Самообразование.
5. Завершающий этап.

Программа проектных мероприятий

Основные этапы реализации проекта включают в себя самообразование, работу над методической темой, обучение на ГМО (городских методических объединениях) под кураторством методической службы Управления образования. В таблице приведены примерные мероприятия, которые возможно включить в программу в процессе проведения ГМО (мероприятия подбирались в процессе командной работы на семинаре, проведенном ИМО УО для завотделов и методистов УДО).

№	Комплекс мер	Место проведения	Срок проведения	Ответственный
Этап 1 Теоретический				
Информационное обеспечение «Предупрежден – значит вооружен»				
1	Квест «Методический баскетбол» (в процессе проведения ГМО)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	сентябрь	Зав. отделом, методист
2	Мозговой штурм «Знатоки»(в процессе проведения ГМО)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	октябрь	Зав. отделом, методист
3	«Интеллектуальная дуэль» - мероприятие по методу «Аквариум» (в процессе проведения ГМО)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	ноябрь	Методист и ПДО

Этап 2 Практический				
Информационно – аналитическая деятельность «Кругозор без границ»				
1	Диспут «Просветленные умы»	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	декабрь	Зав. отделом, методист
2	«Инвестиции в себя»- дистанционная работа (в ЭО РТ)	в удобное время, место выбирается самим педагогическим работником	в течение года	педагогический работник
Этап 3 Динамические формы методической работы с педагогами				
Работа методических объединений «Залог успеха – это движение»				
1	ГМО «Профессиональное развитие педагогических работников»	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по плану ГМО	Зав. отделом, методист
2	Презентация новых ДООП (в процессе проведения ГМО)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	август - сентябрь	Зав. отделом, методист
«Разработка методических материалов» «А теперь слово предоставляется знатокам»				
3	«Ярмарка творческих идей» (методическая рекомендация, методическое описание, информационно-методическая выставка)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по плану ГМО	Методист
4	«Творческие мастерские» (сценарии, дидактические пособия, картотека, тематическая подборка материалов)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по плану ГМО	Зав. отделом, методист
5	«Методический энеджерджайзер» (учебно – методические памятки, аннотации, виртуальный кабинет)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по плану ГМО	Методист
Методические мероприятия «Методический челендж»				

1	«Фестиваль креатива»	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по плану ГМО	Методист
2	«Педагогические гостинные» (круглый стол)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по плану ГМО	Методист
Этап 4 Самообразование				
Инвестиции в себя				
1	Самообразование (произвольная форма)	в удобное время, место выбирается самим педагогическим работником	в течение года	педагогический работник
Этап 5 Завершающий				
Обобщение и распространение опыта работы «Ты – мне, я - тебе»				
1	Из опыта работы: «Профессиональная копилка педагогов практиков» (мастер – классы, семинары, информационное обновление сайта)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	в течение года	Методист
2	«Ты – мне, я - тебе» (взаимопосещение занятий ПДО)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	по графику	Зав. отделом, методист
Редакционно – издательская деятельность «Гений методической работы»				
3	«Золотое перо Центра» (издание статей)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	в течение года	Зав. отделом, методист
4	«Методическая копилка» (выставка)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	май	Методист
Консультативная помощь «Краткость – сестра таланта»				
5	«Опыт каждого бесценен» (индивидуальные консультации)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	в течение года	Методист
6	«Открой новые возможности» (круглый стол)	ГЦДТТ им. В.П.Чкалова	май	Зав. отделом, методист

Инструменты контроля

за эффективностью деятельности членов команды

В процессе сбора и формирования текущей отчетности выявляются трудности, отклонения и определяются пути выхода из сложившейся ситуации. Проводится корректировка программы. Осуществляется анализ работы команды, контролируются сроки выполнения, по итогам осуществления контроля за деятельностью команды, при необходимости вносятся изменения в роли и функциональные обязанности участников команды. При распределении ролей участникам команды проекта учитывается тот факт, что команда должна не просто получить положительный результат, но и пройти обучение в процессе реализации проекта, суметь преодолеть выявленные при выполнении задач трудности. Осуществляя контроль за эффективностью деятельности членов команды, можно использовать следующие тактические инструменты, благодаря которым можно усилить результативность своей рабочей команды:

1. Знайте своих игроков

Что каждый игрок приносит в общее дело? Где их сильные стороны? Каковы их проблемы? Что мотивирует их и что подрывает их уверенность? Являются ли они надёжными в условиях стресса или умеют быстро работать только тогда, когда всё спокойно и под контролем? **Инструмент:** существует широкий спектр инструментов, доступных для знакомства с игроками вашей команды. Они варьируются *от здравого смысла до формального тестирования.*

2. Определите цели и задачи

Инструмент: стратегическое планирование - это проверенная временем процедура, для которой существует множество инструментов.

3. Создайте среду для успеха

Команда нуждается в ресурсах, чтобы вести компанию к успеху. Создание условий для успеха означает получение информации от членов команды. **Инструмент:** каждый руководитель может предоставить сотрудникам необходимые инструменты, потому что лидер отлично знает свою компанию и компании

конкурентов. Ресурсом может быть обучение сотрудников, программное обеспечение для офиса, маркетинговые материалы, образцы документов или стратегии развития проектов, в процессе работы над проектом необходимо расширять «портфель инструментов».

4. Предоставляйте обратную связь

Обратная связь является одним из условий развития. Что вы сделали хорошо? Что вы сделали плохо? Как вы можете улучшить производительность? *Инструмент:* «реальная цель обратной связи (даже отрицательной обратной связи) состоит в том, чтобы улучшить поведение другого человека, чтобы выявить лучшее во всей вашей организации». Попробуйте придерживаться правил: давайте отзывы сразу и в небольших количествах; слушайте активно, чтобы услышать ответы вашего сотрудника; предложите чёткие шаги для улучшения; отслеживайте и поддерживайте позитивные изменения.

5. Реагируйте на обратную связь от сотрудников

Ни один лидер не идеален, и бывают моменты, когда вам нужно услышать от членов команды, что что-то не работает, и ответить им. *Инструмент:* тренируйтесь быть гибким, непредвзятым, видеть перспективы - всё это важные инструменты для того, чтобы выслушать и позитивно отреагировать на отзывы сотрудников. Обратная связь команды полезна, так как даёт возможность понять, как ваши идеи работают в окопах - где ваши сотрудники проводят свои рабочие дни. Иногда, конечно, обратная связь может быть отрицательной, и именно здесь перспектива наиболее важна. Если вы сможете слушать, видеть вещи с точки зрения вашего сотрудника и отвечать без гнева, тогда вы сильно продвинетесь в управлении командой, а команда в выполнении цели.

6. Управляйте конфликтами

В любой команде участники не всегда ладят. Одни игроки имеют тенденцию запугивать других, другие отсиживаются и позволяют другим делать работу. Вам предстоит увидеть межличностные проблемы, понять их и разработать процедуры

для исправления отношений и предотвращения будущих проблем. **Инструмент:** Методы управления конфликтами: 1. *Уступка*. В некоторых случаях наиболее эффективным способом действий является дать трудному сотруднику то, что он или она хочет. Например, сотрудник, который жалуется на громкого коллегу, может быть просто перемещен в другое место. 2. *Сотрудничество*. Вместо того, чтобы выяснять, кто прав или не прав, вы просите людей, которые находятся в конфликте, работать вместе, демонстрируя все свои сильные стороны. 3. *Избегание*. Время от времени возникают проблемы, которые решаются сами собой без какого-либо вмешательства. Когда вы знаете, что это так, - например, проблема ограничена во времени и вскоре один из сотрудников будет переведен в другой отдел или на горизонте есть другое решение конфликта - лучшим выбором может быть бездействие и ожидание. 4. *Компромисс*. Можете ли вы разрешить конфликт, предоставив каждому то, чего они хотят? Например, может быть возможным предоставить равный доступ к ресурсу по требованию для двух сотрудников в разное время. 5. *Соревнование*. Чья идея действительно лучшая? Чтобы выяснить это, некоторые менеджеры просят лиц, находящихся в конфликте, исследовать и презентовать свои идеи, чтобы лидеры могли выбрать наиболее подходящий вариант.

7. Мотивировать и поддерживать свою команду

Инструмент: в качестве мотиватора есть целый ряд инструментов, позволяющих использовать положительные отзывы. Многие просты:

1) начните групповые встречи с поздравлений отдельных членов команды, которые достигли определенных целей; 2) убедитесь, что достижения команды отражены в корпоративных СМИ; 3) отмечайте достижения сотрудников каким-нибудь специальным признанием, например, накормите обедом команду. Между тем, убедитесь, что вы в курсе и реагируете на любые проблемы, которые возникают у вашей команды (несправедливые системы премирования, нехватка ресурсов или нереалистичные ожидания со стороны высшего руководства или других департаментов).

*Наблюдение и обсуждение

*Оценка эффективности исполнения проекта

*Урегулирование конфликтов

*Мотивация сотрудников

*Использование навыков межличностных отношений

Ожидаемые результаты реализации проекта

Оценка эффективности проекта

<p>Краткосрочные результаты</p> <ol style="list-style-type: none">1.Повышение профкомпетентности в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills2.Понимание инструментария педагога дополнительного образования в современных условиях3.Повышение потребности к саморазвитию4. Закрепление навыка самостоятельной работы с методическими материалами5.Развитие умения применять теоретические материалы на практике6.Совершенствованиеуменийhard skills ,soft skills, self skills7. Включение творческих подходов в организацию учебного процесса8. Создание методической продукции по развитию профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills	<p>Предполагается, что количество сотрудников, вставших на путь саморазвития, увеличится на 10 %, благодаря раскрытию своего потенциала, осознанию своих глубинных ценностей в результате участия в проекте.</p> <p>Проактивные сотрудники продолжают свое дальнейшее развитие в увеличенном составе.</p>
<p>Долгосрочные результаты</p> <ol style="list-style-type: none">1.Личностный рост педагогического	<p>Прогнозируется активизация процесса перехода к непрерывному</p>

<p>работника</p> <p>2. Развитие профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills</p> <p>3. Стремление к непрерывному образованию</p> <p>4. Формирование T-shaped специалиста</p> <p>5. Переход педагогического работника на новый уровень профессионализма</p> <p>6. Облегчения процесса вхождения педагогического работника в новую образовательную среду</p> <p>7. Восстановление эмоционального состояния педагогических работников после стрессовых ситуаций, возникших в процессе перехода общества на новый этап развития</p>	<p>образованию, формирования T-shaped специалистов и как результат – повышение качества образования в ОУ, обновление его содержания, улучшение психологического климата.</p> <p>Увеличение количества новых методик и технологий, внедренных в процессе реализации проекта. Рост творческой активности и педагогической компетентности</p>
---	--

Риски реализации проекта и пути их преодоления

Риски	Условия возникновения	Пути преодоления
Мотивационные	В соответствии с иерархической пирамидой потребностей А. Маслоу каждый сотрудник находится на своем уровне, продвигается дальше либо стоит на месте	Индивидуальный подход к мотивации с учетом потребностей каждого и типом личности, анализ рисков и поиск решений
Организационные	Идет процесс совершенствования стратегии развития организации, повышения качества образования через развитие инновационной деятельности, сотрудники находятся на переходном этапе к новой стратегии	Повышение квалификации сотрудников, мероприятия по маркетинговой деятельности организации, формирование обновленной корпоративной культуры, анализ рисков и поиск решений
Финансовые	-Трудности в финансовой стороне организационных моментов, обновления материально-технической базы. - Нежелание потенциальных спонсоров участвовать в проекте.	Поддержка администрации, проведение информационной кампании по популяризации проекта и сбору денежных средств, сетевое взаимодействие, развитие платных услуг, анализ рисков и поиск решений

Основные критерии и показатели эффективности реализации проекта

Критерий эффективности – это показатель (мерило), по значению которого лицом, принимающим решение (ЛПР) оцениваются общие качество и (или) количество результатов целенаправленного действия (деятельности), называемых эффективностью и раскрываемых через категорию цели действия (деятельности).

Критериями эффективности проекта могут быть: количество педагогов, готовых к саморазвитию; результативность педагогических работников по участию в конкурсах профмастерства, сохранность контингента, результативность учащихся объединения, разработка и издание методических материалов, включение в инновационную деятельность.

Показатели эффективности реализации проекта: повышение качества образования; увеличение количества учащихся в объединениях; увеличение количества призеров в конкурсах профмастерства и мероприятиях для учащихся; творческий и креативный подход к организации учебного процесса; количество методических материалов, значимых для развития профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills; наличие работ по инновационной деятельности.

Дальнейшее развитие проекта

По окончании проекта деятельность в выбранном направлении должна быть продолжена, поэтому после завершающего этапа необходимо запланировать новый проект, который будет логическим продолжением первого и поспособствует развитию и совершенствованию достигнутых результатов. Включение специалистов управления образованием, курирующих непрерывный рост педагогического мастерства, развитие профкомпетентности педагогических работников, в следующий этап работы над проектом по развитию профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills способствовало бы повышению эффективности проекта.

Результаты проекта могут быть использованы в дальнейшем в других учреждениях дополнительного образования города. С целью оказания методической помощи по организации работы по развитию профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills целесообразно изготовить методическую продукцию по данной практике, транслировать опыт положительных результатов проекта на городских методических объединениях. Для дальнейшего развития в данном направлении участникам проекта было бы полезно пройти обучение по проектной деятельности под кураторством экспертов Федеральной Инновационной площадки «Учитель 2.0», Университета Талантов, специализированных центров цифрового и гуманитарного образования «Точка роста», профессиональных экспертов в образовании.

Заключение

Тема развития профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills является одной из самых актуальных в условиях изменяющейся образовательной среды. Это процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков, *способность самой личности работать над собой, то есть способность к самосовершенствованию.*

На что должна быть направлена реализация данного проекта? *Какие качества, необходимы человеку для профессионально-личностного роста в условиях совершенствования образования детей? В каком направлении надо непрерывно развиваться?* Подведем итоги:

-В хорошей школе из обычных педагогов делают творцов. Хорошая школа зависит от качества педагогической работы сотрудников.

-Уйти от формального подхода к методической работе и рассматривать ее как важный фактор повышения профессионального уровня педагогов.

-На какой же конечный результат должна быть направлена эта деятельность?

- на формирование в коллективе успешности, соучастия, сотрудничества
- на создание в педагогическом коллективе атмосферы творческого поиска и заинтересованности
- на повышение методического мастерства педагога
- на активное участие в управлении качеством педагогов
- на аттестацию педагогов на более высокую квалификационную категорию
- на повышение качества образовательного процесса и повышение качества знаний учащихся
- на создание банка инновационных идей и технологий
- на разработку творческих авторских программ

-Инвестиции в саморазвитие — необходимость, а не эксклюзив, который одни могут себе позволить, а другие — нет.

Продолжать работу по усвоению и модернизации профессионального опыта,
ведущего

к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта предполагающего непрерывное развитие и самосовершенствование

-Непрерывное образование, общение в самых разных профессиональных группах дает возможность человеку на любом карьерном или возрастном этапе расширить свои горизонты, придумать и реализовать новый трек, зачастую найти себя.

-Появляется новая формула занятости «одна жизнь = непрерывное образование + саморазвитие = несколько профессий + новые компетенции = несколько карьер с множеством развилок».

-Мы точно знаем, что нужно делать уже сегодня, чтобы не пролететь мимо своего нового профессионального завтра.

Проект предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию.

На данном этапе реализации проекта

1) Для изучения собранных, проанализирован и систематизирован теоретический материал по трем блокам: развитие профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования детей в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills, совершенствование научно-методической работы, научно-методическая работа с кадрами. Материалы представлены для самостоятельного изучения по ссылке

<https://cloud.mail.ru/public/bWhH/wYq3HnfFP> также на сайте Центра в ЭО РТ.

2) Представлен опыт работы ГЦДТТ им. В.П.Чкалова г. Казани по развитию профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования детей в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills. Материалы представлены для самостоятельного изучения по ссылке

<https://cloud.mail.ru/public/bWhH/wYq3HnfFP> также на сайте Центра в ЭО РТ.

3) Промежуточным результатом реализации проекта является учебно-методическое пособие «Два берега» по развитию профкомпетентности

педагогических работников в условиях совершенствования образования детей, где систематизирован материал по работе над методической темой, проведению ГМО (приложение №3).

4) Материалы ГМО за период с 2020 года по настоящее время представлены на сайте Центра в ЭО РТ, ссылка в приложение №1.

5) Разработан и утвержден План работы городских методических объединений на 2022-2023 уч.год, размещен на сайте Центра в ЭО РТ, ссылка в приложении №2.

6) Представлены фото и видео презентации городских методических объединений на базе ГЦДТТ им. В.П.Чкалова (приложение №4).

7) На сайте Центра в ЭО РТ сформирован раздел «Научно-методический отдел», где ведется работа по методическому сопровождению педагогических работников, материалы доступны для изучения по ссылке

<https://edu.tatar.ru/moskow/page522054.htm/page4059437.htm>

Методисты Центра продолжают работу по непрерывному самообразованию, участвуют в семинарах и других мероприятиях по повышению профмастерства.Повышение профкомпетентности – залог эффективной методической работы.

Что же можно порекомендовать тем, кто стоит в начале пути к развитию профкомпетентности в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills, кто желает идти вперед, не потеряв своих сил, не получив эмоционального выгорания?

Быть проактивными! *Осознать свои глубинные ценности и цели, действовать в соответствии со своими жизненными принципами, независимо от условий и обстоятельств.* Многие уже сейчас проактивно сами приходят за новыми компетенциями, получают подходы, видение, знания и инструменты, чтобы соответствовать новому цифровому времени.

Список использованных документов и источников информации

<https://cloud.mail.ru/public/exJe/xBEKTBhfV>

Глоссарий

<https://cloud.mail.ru/public/P1fx/DbpJEmsya>

Приложения

(продукт проекта)

Приложение №1

Материалы городских методических объединений (ГМО), проводимых на базе
ГЦДТТ им. В.П.Чкалова

<https://edu.tatar.ru/moskow/page522054.htm/page4059452.htm>

Приложение №2

План работы Городских методических объединений на 2022-23 уч.год

<https://edu.tatar.ru/upload/storage/org5306/files/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D0%93%D0%9C%D0%9E%2022-23.pdf>

Приложение №3

Учебно-методическое пособие «Два берега» по развитию профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования (из опыта работы МБУДО «ГЦДТТ им. В.П.Чкалова» г. Казани)

<https://cloud.mail.ru/public/955M/pDfSNrr2w>

Приложение №4

Фото и видеоматериалы

1. <https://cloud.mail.ru/public/5PK9/z2wZJ67ww>
2. <https://cloud.mail.ru/public/87iM/VwgEjdKKE>
3. <https://cloud.mail.ru/public/VAk3/YGjVrdRuq>