



Региональный смотр-конкурс государственных бюджетных учреждений дополнительного образования детей «Лидеры дополнительного образования детей Санкт-Петербурга»

I тур. Цифровой выставочный стенд
«Успешная практика модернизации системы
дополнительного образования детей»

Стратегическое направление:
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
**ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**



РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ОТ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ЛИДЕРСТВУ

«Инвестируем в педагога –
создаем будущее образования сегодня»



УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ
ЗАДАЧА

- создание устойчивой среды для профессионального роста

ИНСТРУМЕНТЫ

- система мотивации и поддержки
- стимулирование
- формирование сообщества экспертов

ЭФФЕКТЫ

- повышение уровня преподавания и методической грамотности
- обеспечение стабильно высоких показателей образовательного процесса
- достижение высоких профессиональных стандартов
- повышение KPI качества управления учреждением

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ОТ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ЛИДЕРСТВУ

ПИРАМИДА КОНВЕРГЕНТНОГО ЛИДЕРСТВА

«Система управленческих подходов к повышению квалификации и профессионального развития команды ДД(Ю)Т в реалиях конвергентности»

Управленческая практика «МУПР (модель управления профессиональным развитием)».
Интегрирована в Программу развития системы образования Московского района 2025-2030 гг.

Организация конкурсов для педагогов в соответствии с трендами развития дополнительного образования

Методическое сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства

Организация деятельности проектных педагогических групп в рамках реализации Программы развития ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района на 2022-2026 гг.

Целевое направление на курсы повышения квалификации и переподготовку в соответствии с профессиональными дефицитами

Повышение экспертного уровня педагогического коллектива

Внедрение целевой модели наставничества

Мотивация к обобщению и распространению педагогического опыта

Организация внутрифирменного обучения в рамках Школы педагогического мастерства (ШПМ)

Уровень образования, квалификации и профессионального мастерства

КОНВЕРГЕНТНОСТЬ

Синхронизация и интеграция различных элементов образовательной системы: программ, технологий, ресурсов, требований и профессиональных практик.

МУПР* – ПРАКТИЧЕСКИЙ КОНТУР

- создание практико-ориентированного образовательного пространства профессионального общения педагогов
- внутриорганизационное обучение
- персональная траектория профессионального развития
- стажерская площадка
- психолого-педагогическое сопровождение

ИНТЕГРАЦИЯ

Практика МУПР интегрирована в Программу развития системы образования Московского района Санкт-Петербурга на 2025–2030 гг. «Образование в Московском: возможности для будущего».

* модель управления профессиональным развитием

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ОТ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ЛИДЕРСТВУ

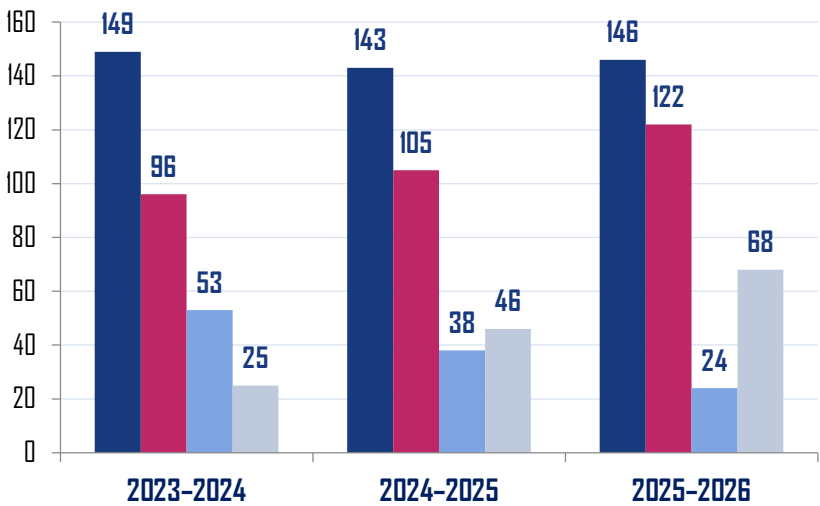
«ИНВЕСТИРУЕМ В ПЕДАГОГА – СОЗДАЕМ БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ»

Общее количество педагогов

210 204 196
2023-2024 2024-2025 2025-2026

Динамика по категориям и аттестации

● Имеют квалификационную категорию ● Имеют высшую категорию
● Имеют первую категорию ● Общее количество аттестованных



Положительная динамика

Данные, представленные на основе публичных отчетов ОУ за 3 года, свидетельствуют о положительной динамике в развитии кадрового потенциала.



74%

Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию



>2,5
раза

Количество педагогов, успешно прошедших аттестацию за год

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ – КЛЮЧ К КАЧЕСТВУ

Эффективность управленческой стратегии развития кадров: от мотивации к профессиональному признанию

Почетное звание «Заслуженный работник культуры»
Почетное звание «Заслуженный артист РФ»
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования»
Нагрудный знак «Почетный работник сферы образования РФ»
Нагрудный знак «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»
Знак «Отличник физической культуры и спорта»
Учёная степень «Кандидат наук»
Почетные грамоты Министерства образования и науки РФ
Почетные грамоты Министерства Просвещения РФ
Лучший педагог дополнительного образования Санкт-Петербурга
Медаль «За трудовое отличие»
Медаль «За трудовые заслуги»
Медаль «Педагог-наставник»

2023 2024	2024 2025	2025 2026
1	1	1
0	1	1
16	18	18
1	1	1
8	6	6
1	2	2
9	8	6
13	10	10
3	4	5
13	14	15
1	1	1
0	1	1
0	2	2



СВЯЗКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

Система поощрения
и профессионального
признания

Рост
человеческого
капитала

Обеспечение
качества
образования

Повышение КРІ
качества
управления
учреждением

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Три контура профессионального развития

① ВНЕШНИЙ

КПК, профессиональная переподготовка, УМО, конкурсы, публикации

② ВНУТРЕННИЙ

ШПМ, методические педсоветы, РУМО, стажерские площадки, педагогические студии, конкурсы, публикации

③ САМОРАЗВИТИЕ

Пройденные самостоятельно по профилю деятельности, публикации, конкурсы

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
КПК и профессиональная переподготовка	40	48	77
Школа педагогического мастерства (ШПМ)	133	113	91
РУМО (районные УМО): посещения	417	487	501
Стажерские площадки и студии	120	264	637
Профессиональные конкурсы	186	147	60
Публикации (всего)	189	123	86

Система повышения квалификации ДД(Ю)Т обеспечивает непрерывное профессиональное развитие педагогов через сочетание внешнего обучения, внутрикорпоративных практик и саморазвития

За три года охват стажерскими площадками и студиями вырос в **3,4** раза, а фокус сместился на качество и статусность профессиональных достижений

Смещение акцента с количества на качество и статус конкурсов и публикаций (всероссийский уровень, издания с ISSN и ISBN)

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

40 → 77

КПК и профпереподготовка

120 → 637

стажерские площадки и студии



РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ ДД(Ю)Т

Форма	2023 год	2026 год	Что изменилось
КПК	Информирование и сопровождение по направлению	Ведется реестр учета сотрудников, направленных на обучение, ежегодно проводится анализ профессиональных потребностей в обучении	Переход от формального информирования к системному мониторингу по удовлетворению профессиональных потребностей
Внутрикорпоративное обучение (ШПМ-Школа педагогического мастерства, методические педсоветы, <u>круглые столы</u> , <u>стратсессии</u> и др.)	Обновление программы обучения педагогических кадров С 2022 г. -апробация <u>интерактивных форматов</u> педсоветов как массовой площадки методического просвещения педагогов	В 2024 г. разработана и утверждена <u>новая Программа обучения</u> <u>Педсоветы</u> становятся неотъемлемой формой просвещения и экспресс обучения кадров в режиме «здесь и сейчас»	Актуализация содержания программы обучения в соответствии с государственной политикой в сфере образования, стратегическими приоритетами развития ДД(Ю)Т, профдефицитами Практика <u>интерактивных педсоветов</u> : от вертикальной трансляции – к горизонтальному обучению и развитию лидерского потенциала каждого педагога.



ПЕДСОВЕТЫ:
от вертикальной трансляции –
к горизонтальному обучению
и развитию лидерского потенциала
каждого педагога.

ПОВЫШЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Системный подход в развитии потенциала сотрудников Дворца

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕДАГОГОВ-ЭКСПЕРТОВ ПО УРОВНЯМ

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Районный	6	12	11
Городской/региональный	9	14	15
Международный	1	1	0
Межрегиональный	1	1	2
УНИКАЛЬНЫЕ эксперты	12	16	17

Рост экспертной активности педагогов ДД(Ю)Т – признак профессионального признания коллектива

Общее число уникальных экспертов за три года увеличилось с 12 до 17 человек.

Педагоги ДД(Ю)Т являются участниками экспертных сообществ: НОК в рамках ПФДО, жюри профессиональных конкурсов, аттестационных комиссий, экспертных советов и др.

«Не отбрасывая важность педагогических техник и методик, должен выделить главное: сегодня учитель - это мотиватор, интерпретатор смыслов, навигатор в потоках информации, коммуникатор, который организует совместную деятельность детей и управляет их сотрудничеством, а главное, - эксперт в поддержке разнообразия»

А.Г. Асмолов



НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ ОПЫТА К ПРЕЕМСТВЕННОСТИ, ОТ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ К МОТИВАЦИИ И ВОСПРОИЗВОДСТВУ КАДРОВ

Показатели эффективности работы с молодыми специалистами - кадровая преемственность - профессиональный рост

15

молодых специалистов принято
за 3 года

5

образцовых коллективов обеспечивают
прямую кадровую преемственность

3

успешно аттестованы на первую
квалификационную категорию
в первые 1-3 года работы

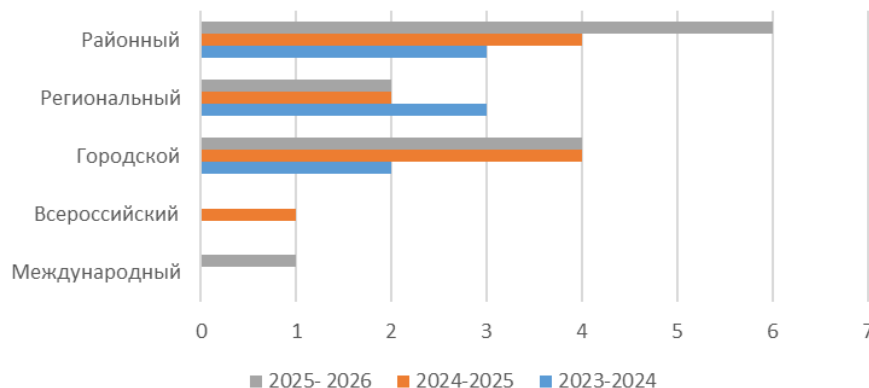
65

пар «педагог-обучающийся» за
два года

КАДРОВАЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ

Целевая модель наставничества в ДД(Ю)Т —
эффективный способ управления профессиональным
развитием педагогов. Особое значение наставничество
имеет при привлечении молодых специалистов в
учреждение.

Презентация итогов деятельности ДД(Ю)Т по
направлению "Наставничество" по уровням



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

4 взаимосвязанных формата наставничества

«ПЕДАГОГ–ПЕДАГОГ»
передача профессионального опыта

Динамика 2024-2026:
снижение с 18% до 16%

«СЕТЕВОЕ РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»
(инновационная форма)
взаимообучение, обмен опытом

Динамика 2024-2026:
увеличение с 4 до 24 чел.

«ПЕДАГОГ–ОБУЧАЮЩИЙСЯ»
профориентация и мотивация

Динамика 2024-2026:
рост с 48 до 65 чел.

«ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

развитие лидерских качеств,
коммуникативных навыков

Формы наставничества в ДД(Ю)Т в соответствии с [локальным актом](#)

Развитие инновационной формы наставничества – сетевое реверсивное, которое оформилось как
отдельное направление с 2024/2025 и остаётся стабильным. Результативность направления
подтверждается победами в профессиональных конкурсах наставников и активной трансляцией опыта
на мероприятиях районного, городского, всероссийского и международного уровней.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ И ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

рост числа молодых специалистов за 2023–2026 гг.



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2

премии Правительства Санкт-Петербурга «Лучший педагог дополнительного образования»

1

лауреат Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» – 2024

1

победитель районного этапа «Сердце отдаю детям» – 2024

1

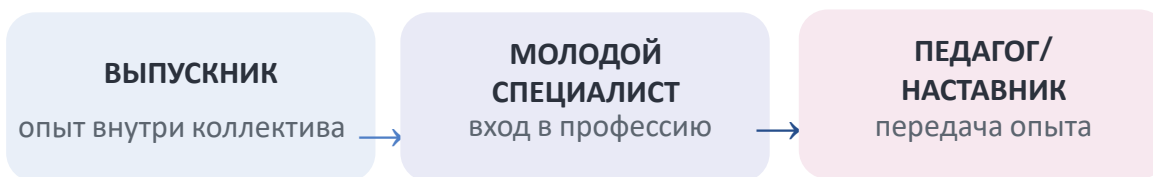
лауреат I степени Международного молодежного музыкального конкурса им. И. Ф. Стравинского – 2025

1

дипломант I степени V Всероссийского конкурса молодых исполнителей на гуслях «Территория гуслей» – 2026

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ КАК УСТОЙЧИВАЯ ТРАДИЦИЯ

Выпускники коллективов возвращаются в ДД(Ю)Т педагогами – формируя устойчивую связь «ученик → выпускник → педагог → наставник».



«Калинка», «Гардарика», «ДУЭТ», ИЗО и ДПИ и др.:
выпускники работают педагогами, среди них – молодые специалисты и педагоги высшей категории

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДИНАСТИЯ «Звёздная улыбка»

три поколения и ученица



Тамара Мишетта

основатель
худ. руководитель
стаж 56 лет



Виолетта Тугунова

дочь основателя
педагог
стаж 34 года



Маргарита Тугунова

внучка
выпускница 2013 г.
педагог
стаж 6 лет



Алина Романова

выпускница 2021 г.
молодой специалист
педагог



КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА И НЕОБХОДИМАЯ ПРАКТИКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ



смещение фокуса на качество и статус конкурсов



с 2022 г. Дворец является обладателем почетного знака **«Созвездие талантов»** и лидером конкурсного движения в Московском районе



эффективная система мотивации и методической поддержки в ДД(Ю)Т



высокий процент участия педагогов в конкурсном движении



участие в конкурсах – «прокачка» готовности коллектива решать новые профессиональные задачи и атрибут имиджа учреждения

ОТ УЧАСТИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ПРИЗНАНИЮ



ДИНАМИКА УЧАСТИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УЧАСТИЯ

	Категория	Динамика участия и результативности		
		Районные	Городские/ региональные	Всероссийские/ межрегиональные
2023–2024	Участники	119	59	9
	Призёры	91	9	8
2024–2025	Участники	32	61	23
	Призёры	29	20	3
2025–2026	Участники	20	52	6
	Призёры	11	38	9

74% -
доля призёров
в 2025–2026



МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ – ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ ОПЫТА И ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

ИТОГИ СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ ЗА 2025-2026

обсуждение
условий
конкурса,
планирование

консультации по
подготовке
портфолио,
конкурсного
проекта

ПРИВЕТСТВУЕМ УЧАСТНИКОВ
КОНКУРСА



Школа
педагогического
мастерства по
самопрезентации

сопровождение при
подготовке статей
и методических
разработок

психологическое
сопровождение



5

коллективов имеют и /или подтвердили статус
«ДЕТСКИЙ ОБРАЗЦОВЫЙ КОЛЛЕКТИВ
Санкт-Петербурга»

- «Образцовый детский коллектив «Детская хоровая студия «Кантабиле»
- «Образцовый детский коллектив «Детско-юношеский драматический театр-студия «ДУЭТ»
- «Образцовый детский коллектив»: хореографический ансамбль «Калинка»
- Эстрадно-цирковой коллектив «Звёздная улыбка»
- Студия танца «ГарДарикА»

5

педагогов Дворца стали победителями
конкурсного отбора на присуждение премии
Правительства Санкт-Петербурга
«ЛУЧШИЙ ПЕДАГОГ дополнительного
образования государственного
образовательного учреждения
Санкт-Петербурга»

ДД(Ю)Т – ОРГАНИЗАТОР КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА



СТАТУСНЫЕ КОНКУРСЫ УЧРЕЖДЕНИЯ

- профессиональное совершенство
- признание
- мотивация
- личностный смысл
- качество образования



ПЛОЩАДКИ И СОБЫТИЯ ■ 2023-2026

2023

Открытый районный конкурс цифровых образовательных ресурсов «С чего начинается Родина...», 2023-2024 гг. Районный конкурс педагогического мастерства «Мастер дополнительного образования: возможности и горизонты», 2024-2025 гг.

2024

Районный конкурс педагогического мастерства «Педагог-профориентатор: идеи и практики», 2025-2026 гг.

Городской открытый фестиваль профессионально мастерства педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга «Палитра талантов», 2024-2025, 2025-2026 гг.

2025

Региональный фестиваль театрально-педагогических практик системы дополнительного образования «Действующие лица», 2023- 2026 гг.

Городской фестиваль творческих инициатив и самоуправления обучающихся детских театральных коллективов и школьных театров государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга «ПРОДВИЖЕНИЕ» (конкурс педагогов-наставников «PROводник»), 2024-2026 гг.

2026

ОТ КОЛИЧЕСТВА – К КАЧЕСТВУ:

ПУБЛИКАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ КАК ДРАЙВЕР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Федеральная служба по надзору в сфере
связи, информационных технологий и
массовых коммуникаций

Выписка
из реестра зарегистрированных средств массовой информации
по состоянию на 03.10.2023 г.

Регистрационный номер и дата принятия решения о регистрации: серия Эл № ФС77-86084
от 02 октября 2023 г.

Статус средства массовой информации: Действующее

Наименование (название) средства массовой информации: Сетевой журнал
"Воспитываем вместе"

Язык(и): русский

Адрес редакции: 196135, г. Санкт-Петербург, ул. Алтайская, д. 24, каб. 22

Доменное имя сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (для
сетевого издания): воспитanie-dadut.ru

Примерная тематика и (или) специализация: Образовательные СМИ.

Форма периодического распространения (вид - для периодического печатного
издания): сетевое издание

Территория распространения: Российская Федерация, зарубежные страны

Учредитель (соучредители): ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА (ОГРН 1027804913256)



Заместитель начальника
Управления разрешительной
работы, контроля и надзора в сфере
массовых коммуникаций

М.В. Виноградов

ПУБЛИКАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ – это

- показатель результативности
- механизм обобщения, распространения и профессиональной рефлексии педагогического опыта
- инвестиция в человеческий капитал учреждения
- повышение качества дополнительного образования детей Санкт-Петербурга

ДИНАМИКА ПУБЛИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

- **186** (2023-2024) → **123** (2024-2025) → **86** (2025-2026) публикаций
- смещение акцента **на качество и статусные издания** (всероссийский уровень)
- результат управленческого решения: не «вал» публикаций, а весомый вклад в развитие профессионального сообщества и качество образования

СМИ ДД(Ю)Т- сетевой журнал «ВОСПИТЫВАЕМ ВМЕСТЕ»

- статус всероссийского СМИ с **2023** г.
- открытая площадка для педагогических работников
- потенциал тиражирования: уникальная платформа для диссеминации и обмена опытом с рубрикаторм
- журнал -инструмент сетевого взаимодействия, наставничества и диссеминации лучших практик

СМИ «ВОСПИТЫВАЕМ ВМЕСТЕ»: РЕЗУЛЬТАТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕСУРСОВ

- оптимизация количества при росте качества
- алгоритмизация действий педагога при публикации в СМИ «Воспитываем вместе»

Коллективные публикации

СМИ «Воспитываем вместе»

ДЛЯ ПЕДАГОГОВ:

рост компетенций, мотивация,
выход на новый уровень
обобщения опыта

ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ:

повышение качества образования,
укрепление репутации, вхождение
в экспертное сообщество

ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ Московского района:

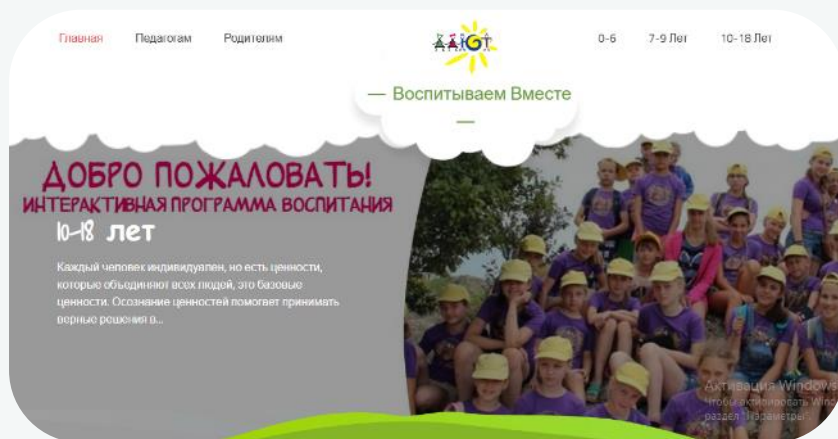
создание устойчивой системы
взаимодействия семьи, школы и
общества для укрепления
традиционных ценностей

ДЛЯ СИСТЕМЫ Санкт-Петербурга:

распространение инноваций,
единое профессиональное
пространство.

ДЛЯ СТРАНЫ:

трансляция петербургского опыта
на всероссийском уровне





СИСТЕМНОСТЬ – ГЛАВНАЯ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

МУПР

- управленческая практика ДД(Ю)Т-[модель управления профессиональным развитием](#): от дефицитов к лидерству
- **2018 г.** – создание и начало реализации
- **8 лет** успешной работы и трансляции опыта модели
- объединение ресурсов района и города для непрерывного профессионального и личностного роста каждого педагога



Задачи МУПР

- расширение возможностей для непрерывного повышения мастерства
- устранение профессиональных дефицитов
- освоение и внедрение передовых педагогических практик и технологий
- создание условий для обмена профессиональным опытом
- совершенствование ресурсного обеспечения для профессионального развития
- создание комплиментарного профессионального сообщества единомышленников, развитие сетевого взаимодействия



МУПР –

как системообразующий
элемент кадровой политики
района

- МУПР органично интегрирован в [Программу развития системы образования Московского района 2025-2030](#)
- в проекте «Кадры будущего»- как основной механизм повышения квалификации управленцев и педагогов
- в проекте «Воспитательная среда»- через инструменты взаимодействия с педагогами допобразования и классными руководителями
- в проекте «Цифровая среда» - как площадка для освоения новых цифровых компетенций педагогами

8 «плюсов» МУПР

- комплексный подход в организации профессионального и личностного развития педагогов ДД(Ю)Т и ОУ Московского района
- практикоориентированность
- адресность и индивидуализация
- учет и удовлетворение запроса на профессиональное и личностное развитие
- профилактика профессиональных дефицитов
- акцент на развитие внутренней мотивации к профессиональному развитию
- мобильность модели и способность к трансформации
- охват всех категорий педагогических работников системы дополнительного образования Московского района

«От создания условий –
к устранению дефицитов»

АРХИТЕКТУРА МУПР: ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Школа педмастерства ДД(Ю)Т:

качество, инновации, развитие,
эффективность, трансляция опыта,
сетевое взаимодействие



Районные учебно-методические объединения

системная работа по
10+ направлениям
дополнительного
образования

суммарно за 3 года:

30 РУМО

85 мероприятий

1338 педагогов

+ 5% прирост
посещаемости

Стажерские площадки

практико-
ориентированное
обучение для
отработки конкретных
профессиональных
навыков

для педагогов-
хореографов

для всех педагогов района:
площадка «Методы и
технологии восстановления
психоэмоционального и
физического состояния
педагога» в рамках Фестиваля
здоровья педагогов
Московского района

Театрально- педагогическая студия

инновационная форма активизации
научно- методического потенциала
на уровне:

- района- студия для руководителей
школьных театров и пдо ОУ
Московского района
- города- сетевое взаимодействие с
ГУМО и ГБНОУ «СПб ГДТЮ»

Программа
профессионального
развития

«Методика преподавания
основ театральных и
смежных дисциплин в
условиях школьного
театра»

МУПР – это охват всех направлений подготовки – от методики преподавания до эмоциональной устойчивости педагога

МУПР:

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ, ТИРАЖИРУЕМОСТЬ

развитие ответственность управление
организационно
контроль

Создаем среду, в которой педагог **сам становится автором изменений**: это снижает риск профессионального выгорания, поддерживает интерес к профессии и напрямую влияет на качество образовательного процесса



Трансляция практики

- [1. Город](#)
- [2. Город](#)
- [3. Город](#)
- [4. Город](#)

[Пример
индивидуализи
рованной
программы
профессиональ
ного развития
педагога
ДД\(Ю\)Т](#)

Результаты
реализации
[2018- 2024 гг.](#)

Результаты
реализации
[2023-2026 гг.](#)

[СМИ
«Воспитываем
вместе»
для педагогов](#)

[Динамика
реализации
мероприятий
2023-2026 гг.](#)

контроль развитие среды развитие сре
СОБЫТИЙНОЙ
доверие результат контроль управление проектирование

НОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ – НОВАЯ ЭНЕРГИЯ ДЛЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

ФОРМА	СМЫСЛЫ	ЭФФЕКТЫ	ТИРАЖИРОВАНИЕ/ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕСУРСОВ
Проектные группы педагогов в рамках реализации Программы развития ДД(Ю)Т 2022- 2026 гг.	От «монолог администрации»- к Совместному решению и СОавторству . Каждый педагог - участник разработки идей, а не исполнитель.	• вовлечённость • чувство причастности • снижение формализма	• форма универсальна и воспроизводима в других ОО • внутренние ресурсы коллектива, горизонтальное обучение
Планирование общедворцовых мероприятий и событий (День открытых дверей , Добры молодцы Дворца , Весеннее вдохновение и др.)	Общее дело объединяет коллектив и снимает профессиональную изоляцию . Педагог видит результат своей работы в масштабе учреждения.	• командная сплочённость • гордость за общее дело	• форма универсальна и воспроизводима в других ОО • внутренние ресурсы коллектива
Стажёрские площадки в рамках реализации МУПР: Театрально-педагогическая студия для руководителей и педагогов школьных театров, районная стажёрская площадка для педагогов-хореографов	Обмен опытом «равный — равному» , наставничество, живая практика.	• рост профессиональных компетенций • горизонтальное обучение • профилактика стагнации	• форма универсальна и воспроизводима в других ОО • внутренние ресурсы коллектива, горизонтальное обучение
Стратегические сессии	Возможность взглянуть на свою работу со стороны и увидеть перспективу . Совместная выработка стратегии развития учреждения.	• смысловая мотивация • понимание своего вклада в общее настоящее и будущее	• форма универсальна и воспроизводима в других ОО • внутренние ресурсы коллектива и сетевого партнерства

НОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ – НОВАЯ ЭНЕРГИЯ ДЛЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

ФОРМА

СМЫСЛЫ

ЭФФЕКТЫ

ТИРАЖИРОВАНИЕ/ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕСУРСОВ

Фестиваль здоровья педагогов

Забота о **физическом и психоэмоциональном состоянии** педагога.
Неформальное общение, восстановление ресурса, позитивные эмоции.

- профилактика профессионального выгорания
- укрепление корпоративной культуры

- форма универсальна и воспроизводима в других ОО (буклет)
- внутренние ресурсы коллектива и сетевого партнерства

Творческие инициативы педагогов (культурно-образовательные, просветительские, добровольческие, патриотические проекты, акции в регионе и различных субъектах РФ)

Когда педагог чувствует поддержку, видит смысл и получает ресурс, он **работает качественнее и с интересом**.

- повышение интереса к самообразованию
- профессиональный обмен культурными, духовными ценностями
- расширение кругозора
- инновационный подход к педагогической деятельности
- расширение социальных связей
- прямое влияние на качество образовательного процесса: обновляется содержание
- рост вовлечённости детей
- укрепление репутации учреждения

- форма универсальна и воспроизводима в других ОО
- внутренние ресурсы коллектива



ВВ!!! Профессиональное развитие педагога - непрерывный процесс, требующий мотивации и эмоционального ресурса

НАШИ ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ

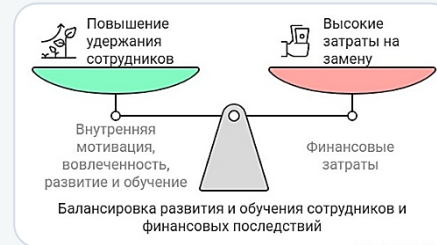
В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

ПЛАНОВЫЕ ЦИФРЫ ■ ПОКАЗАТЕЛИ

Повышение КРП дд(ю)т через развитие кадрового потенциала

- **ВОВЛЕЧЁННОСТЬ $\geq 60\%$** педагогов участвуют в проектных группах, стажёрских площадках, стратегических сессиях
- **НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ $\geq 60\%$** педагогов ежегодно повышают квалификацию
- **НАСТАВНИЧЕСТВО И ТРАНСЛЯЦИЯ ОПЫТА $\geq 80\%$** новых педагогов закреплены за наставником и $\geq 50\%$ педагогов передают опыт
- **КАДРОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ $\geq 80\%$** молодых специалистов закрепляются в дд(ю)т на 3 года
- **ПРОФИЛАКТИКА ВЫГОРАНИЯ И БЛАГОПОЛУЧИЕ $\geq 80\%$** педагогов удовлетворены условиями и поддержкой, положительная динамика вовлечённости
- **ПРИЗНАНИЕ И ВЛИЯНИЕ** – рост доли публикаций и выступлений всероссийского уровня, положительная динамика качества образования и вовлечённости детей

$\geq 0,8$ Индекс развития кадрового потенциала (ИРКП) – среднее по показателям, целевой ориентир



«В этом мире главное не стать лидером, а куда важнее быть человеком».

А. Асмолов

Качество управления проявляется в том, **насколько система создаёт условия** для роста, инициативы и устойчивости педагогов

- 1 Инвестировать в развитие педагога сегодня, чтобы создавать образовательную систему, способную отвечать на вызовы завтрашнего дня
- 2 Расширять сеть стажерских площадок по новым направлениям
- 3 Углублять интеграцию МУПР с программами высшего образования и дополнительного профессионального образования на основе механизмов сетевого взаимодействия (РГПУ им. Герцена)
- 4 Разработать форму цифрового портфолио педагога в рамках МУПР
- 5 Продолжить формирование на платформе «Воспитываем вместе» «Банка педагогических практик» для использования в работе МУПР