

**Отдел образования  
администрации Ленинского района  
муниципального образования «Город Саратов»  
Муниципальное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр детского творчества»  
Ленинского района г. Саратова**

Принята на заседании  
педагогического совета  
от «07» сентября 2020 г.  
МУ ДО «Центр детского творчества»  
Ленинского района г. Саратова  
Протокол № 1

Утверждаю:  
Директор МУ ДО  
«Центр детского творчества»  
Ленинского района г. Саратова  
\_\_\_\_\_/ Т.Р. Тихонова/  
Приказ № 176 от 08.09.2020

**ПРОГРАММА  
«Развитие кадрового потенциала ЦДТ»  
МУ ДО «Центр детского творчества»  
Ленинского района г. Саратова**

**РАЗРАБОТАЛИ:**  
Н.А. Полякова, И.В. Евина,  
С.И. Шамот, Е.Н. Беспалова

Саратов, 2020

## Содержание

Паспорт Программы.....	3
Пояснительная записка .....	7
Актуальность Программы .....	7
Целевой блок.....	8
Методологическая основа Программы .....	9
Основные положения и идеи Программы.....	10
Индикаторы Программы.....	11
Сроки и этапы реализации Программы.....	12
План действий по реализации Программы («дорожная карта») .....	13
Ожидаемые результаты.....	17
Модель педагогического работника как желаемый результат .....	17
Критерии оценивания результатов реализации Программы .....	18

## Паспорт программы

<b>Название</b>	Целевая программа МУ ДО «Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова «Развитие кадрового потенциала ЦДТ»
<b>Сроки и этапы реализации Программы</b>	<p>I этап подготовительный: май – 15 сентября 2020 г.</p> <p>II этап основной: 16 сентября 2020 г. – май 2021 г.</p> <p>III этап заключительный: сентябрь – декабрь 2021 г.</p>
<b>Основания для разработки Программы</b>	<p>Конституция РФ;</p> <p>Всеобщая декларация прав человека;</p> <p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г № 273-ФЗ;</p> <p>Федеральный Закон Российской Федерации «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 02.12.2019 № 403 – ФЗ);</p> <p>Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденная Распоряжением правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р;</p> <p>Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Распоряжением правительства РФ от 29.05.2015. № 996-р;</p> <p>Программа развития МУ ДО «Центр детского творчества» на 2020 – 2025 годы;</p> <p>Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года;</p> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. №1642;</p> <p>Приказ Минтруда России от 5 мая 2018 г. №298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;</p> <p>Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».</p>
<b>Содержание программы</b>	<p>Паспорт Программы.</p> <p>Пояснительная записка.</p> <p>Актуальность Программы</p> <p>Целевой блок.</p> <p>Методологическая основа Программы.</p> <p>Основные положения и идеи Программы.</p> <p>Индикаторы Программы.</p> <p>Сроки и этапы реализации Программы.</p> <p>План действий по реализации Программы («дорожная карта»).</p> <p>Ожидаемые результаты.</p> <p>Модель педагогического работника как желаемый результат.</p> <p>Критерии оценивания результатов реализации Программы.</p> <p>Список литературы.</p> <p>Приложения.</p>
<b>Заказчики</b>	МУ ДО «Центр детского творчества» Ленинского района

<b>Программы</b>	г. Саратова. Родители учащихся.
<b>Основные разработчики Программы</b>	Н.А. Полякова, канд. пед. наук, доцент, зам. директора ЦДТ по НМР; И.В. Евина, зам. директора ЦДТ по УВР; С.И. Шамот, методист ЦДТ; Е.Н. Беспалова, методист ЦДТ.
<b>Руководитель реализации Программы</b>	Директор ЦДТ Тихонова Т.Р.
<b>Исполнители мероприятий Программы</b>	Администрация ЦДТ; педагогические работники ЦДТ; субъекты образовательного процесса.
<b>Цель Программы</b>	Создание оптимальных условий для повышения уровня квалификации педагогических кадров ЦДТ, стимулирования педагогов к повышению качества деятельности и непрерывному профессиональному развитию
<b>Задачи Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– совершенствование системы сопровождения педагогических кадров ЦДТ, основанной на андрагогических принципах обучения, на персонификации профессиональных потребностей и затруднений педагогов, использовании современных возможностей образовательных технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных, дистанционных;</li> <li>– разработка и организация системы мониторинга результативности профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– совершенствование системы рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагогических кадров ЦДТ для ее стимулирования;</li> <li>– обеспечение непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогических кадров ЦДТ по актуальным проблемам;</li> <li>– внедрение новых внутренних и внешних форм профессионального сотрудничества педагогических кадров (коучинг-сессия, квик-настройка, педагогический ринг, французские педагогические мастерские, «галерея признаний», вебинары и др.), повышение мотивации непрерывного профессионального развития, стимулирование творческой активности педагогов, создание условий для выявления и обмена лучшими практиками;</li> <li>– создание условий для успешного включения каждого педагога в проектно-исследовательскую и инновационную деятельность, на основе диагностики результатов и рефлексии педагогической деятельности;</li> <li>– предоставление возможностей педагогическим работникам ЦДТ для реализации различных форм сетевого взаимодействия, направленного на совершенствование образовательного процесса;</li> <li>– продолжение развития механизмов распространения внутрикорпоративного эффективного педагогического опыта;</li> <li>– реализация подходов здоровьесбережения при организации профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– создание условий для успешного карьерного роста.</li> </ul>
<b>Ожидаемые результаты</b>	– разработаны подходы к обеспечению непрерывного профессионального развития педагогов ЦДТ, с целью повышения их

	<p>профессиональной компетентности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создана система мониторингового контроля повышения компетентности педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– обновлена система стимулирования педагогических и административных работников;</li> <li>– создана эффективная система информационного обеспечения повышения уровня квалификации педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– обеспечено регулярное повышение многоаспектного уровня квалификации педагогических кадров ЦДТ;</li> <li>– создана система повышения профессионального мастерства педагогических и административных работников внутри учреждения;</li> <li>– расширено содержание конкурса педагогических достижений: расширение и обновление номинаций конкурса, положительная динамика количества участников и качества представляемых материалов;</li> <li>– созданы условия для повышения публикационной активности педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– усовершенствована работа различных творческих объединений педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– усовершенствована система информирования широкой общественности о результатах инновационной деятельности посредством публикаций в различных изданиях и сети Интернет;</li> <li>– разработан банк инновационных продуктов как результата педагогической деятельности специалистов ЦДТ;</li> <li>– организована многоплановая система совместной работы с организациями партнерами в рамках сетевого взаимодействия;</li> <li>– создан имидж педагога нового формата, ориентированного на профессиональные и личные достижения;</li> <li>– созданы условия для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни педагогических работников ЦДТ.</li> </ul>
<p><b>Критерии оценивания результатов реализации Программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– динамика публикационной активности педагогических работников ЦДТ;</li> <li>– проведение научных конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов по распространению опыта работы;</li> <li>– новые формы и технологии обучения (в т.ч. дистанционные) в системе научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров;</li> <li>– динамика участия и достижений педагогических работников в профессиональных конкурсах, инновационных проектах и качество материалов, представленных на них;</li> <li>– участие педагогических работников в непрерывном образовании;</li> <li>– динамика прохождения педагогическими работниками курсов повышения квалификации;</li> <li>– наличие новой методической продукции на бумажных, электронных носителях и web-ориентированных материалов;</li> <li>– расширение сети партнерского взаимодействия в рамках РИП;</li> <li>– сохранность кадрового состава ЦДТ;</li> <li>– уменьшение количества часов временной нетрудоспособности</li> </ul>

	<p>среди педагогического коллектива ЦДТ.</p> <p>– увеличение доли педагогов, использующих в образовательном процессе дистанционные, электронные ресурсы, сетевые технологии.</p>
--	--

## Пояснительная записка

*«Успешными становятся те школы,  
где сформирован «экспериментальный дух»  
учительского потенциала,  
иными словами – сформирована модель  
«инновационного поведения»,  
которая является сильным мотиватором  
педагогической деятельности,  
снижает риск профессионального выгорания учителя».*

*из речи Президента РФ  
в Послании Федеральному Собранию*

Программа «Развитие кадрового потенциала ЦДТ» МУ ДО «Центра детского творчества» Ленинского района г. Саратова (далее Программа) разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Концепцией развития дополнительного образования детей.

Данная программа является составной частью «Программы развития ЦДТ» и направлена на успешную реализацию задач эффективного использования кадровых ресурсов ЦДТ в условиях модернизации дополнительного образования (информатизация образования, использование современных педагогических технологий, в том числе ИКТ-технологий, здоровьесберегающих технологий и др.).

Авторами определены цель, задачи, механизм реализации, содержание, ожидаемые результаты Программы.

### Актуальность программы

Современная система дополнительного образования детей испытывает потребность в высококвалифицированном педагоге, способном грамотно оценивать и выбирать эффективные варианты организации образовательного процесса, прогнозировать образовательные результаты, мотивировать учащихся к познанию, стимулировать творческую деятельность, помогать им решать их социальные проблемы.

Поэтому одним из значимых направлений Концепции развития дополнительного образования детей является развитие кадрового потенциала на основе внедрения Профессионального стандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых.

Согласно требованиям **Профстандарта** педагогические работники (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты) – это высококлассные профессионалы не только в области профиля деятельности, но и в области психолого-педагогической деятельности.

Требования к уровню компетенций и квалификации педагогических работников системы дополнительного образования детей определяют работодатели, которые руководствуются квалификационными характеристиками, профессиональным стандартом педагога дополнительного образования детей и взрослых, аттестационными процедурами.

Авторы Программы согласны с мнением А.В. Золотаревой, что недостаточно разработанная система кадрового обеспечения организаций дополнительного образования детей оказывает влияние на качество оказываемых образовательных услуг, «... а также существенно снижает успешное функционирование и развитие государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования детей и подсистем дополнительного образования в образовательных учреждениях других типов» [2, с. 154].

МУДО «Центр детского творчества» Ленинского района г.Саратова – одно из крупнейших учреждений дополнительного образования в Саратовской области, где на конец 2019 года педагогический коллектив составлял 102 педагогических работника (60 педагогов дополнительного образования, 21 педагог-организатор, 9 концертмейстеров, 11 методистов, 1

педагог-психолог, владеющих современными технологиями преподавания специальных дисциплин, адаптированных к условиям учреждения дополнительного образования и 12 руководящих работников), причем основная часть педагогических работников имеет высшее образование (70,50%) и только пятая часть представлена специалистами со средним профессиональным образованием (24,5%). Остальные педагогические работники (5%) в настоящее время обучаются в вузах г. Саратова. Изучение педагогического стажа работников, позволило выявить следующее: отмечена преемственность поколений во всех структурных подразделениях. Работающих педагогов до 10 лет – 25 чел., педагогов, работающих свыше 10 лет – 75 чел. Большинство молодых специалистов имеют возможность изучить опыт профессионалов (52,4%) и внедрить его в свою деятельность. Педагоги-специалисты, стаж работы которых от 5 лет и более (87,25% от общего числа педагогических работников), уже накопили теоретический и практический потенциал. 9,8% – это педагоги, которые только начинают свою деятельность, их педагогический стаж не достиг трех лет. Работа молодых специалистов – это позитивная тенденция для развития учреждения и внедрения современных инновационных технологий.

За последние пять лет 85 педагогических и административно-хозяйственных работников (что составляет 83,33% в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников) повысили профессиональный уровень – 73 человека (71,57%) обучились на курсах повышения квалификации по различным (дополнительным образовательным) программам и 12 человек (что составляет 11,76%) прошли переподготовку.

Анализ деятельности МУ ДО «Центр детского творчества» по направлению кадровой политики за последние два учебных года позволяет сделать следующие выводы:

- администрация учреждения рассматривает работу с профессиональными кадрами как способ развития учреждения, качественного изменения образовательного процесса;
- работа в Центре направлена на совершенствование профессиональной готовности сотрудников к формированию развивающего образовательного пространства, с одной стороны, и стабилизацию кадрового состава, с другой;
- в учреждении ведется разносторонняя работа с кадрами (повышение квалификации, информационно-ознакомительная работа с передовыми достижениями в области педагогики, обобщение и распространение передового педагогического опыта, инновационная деятельность);
- отмечается преемственность поколений педагогов во всех структурных подразделениях ЦДТ;
- реализуется модель командного повышения квалификации (занятия проходят на базе ЦДТ, без отрыва от производства).

Вместе с тем стоит указать на ряд проблем, это:

- 1) снижение количества педагогов, аттестующихся на первую и высшую категории;
- 2) медленное включение части педагогов в проектно-исследовательскую и инновационную деятельность;
- 3) недостаточная отработанность механизма карьерного роста в условиях ЦДТ;
- 4) ограниченное использование технологий здоровьесбережения при организации профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ;
- 5) необходимость активного внедрения Профстандарта в практику учреждения.

Таким образом, актуальность разработки Программы «Развитие кадрового потенциала ЦДТ» продиктована необходимостью становления профессиональных качеств педагогических работников дополнительного образования учреждения, заданных стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития.

### **Целевой блок**

Цель Программы: создание оптимальных условий для повышения уровня квалификации педагогических кадров ЦДТ, стимулирования педагогов к повышению качества деятельности и непрерывному профессиональному развитию.



### **Задачи Программы:**

- совершенствование системы сопровождения педагогических кадров ЦДТ, основанной на андрагогических принципах обучения, на персонализации профессиональных потребностей и затруднений педагогов, использовании современных возможностей образовательных технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных, дистанционных;
- разработка и организация системы мониторинга результативности профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ;
- совершенствование системы рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагогических кадров ЦДТ для ее стимулирования.
- обеспечение непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогических кадров ЦДТ по актуальным проблемам;
- внедрение новых внутренних и внешних форм профессионального сотрудничества педагогических кадров (коучинг-сессия, квик-настройка, педагогический ринг, французские педагогические мастерские, «галерея признаний», вебинары и др.), повышение мотивации непрерывного профессионального развития, стимулирование творческой активности педагогов, создание условий для выявления и обмена лучшими практиками;
- создание условий для успешного включения каждого педагога в проектно-исследовательскую и инновационную деятельность, на основе диагностики результатов и рефлексии педагогической деятельности;
- предоставление возможностей педагогическим работникам ЦДТ для реализации различных форм сетевого взаимодействия, направленного на совершенствование образовательного процесса;
- продолжение развития механизмов распространения внутрикорпоративного эффективного педагогического опыта;
- реализация подходов здоровьесбережения при организации профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ;
- создание условий для успешного карьерного роста.

### **Методологическая основа Программы**

Существенной особенностью профессиональной деятельности педагогов, работающих в сфере дополнительного образования детей, является отсутствие в ней государственных образовательных стандартов. В отличие от общего образования в системе дополнительного общеразвивающего образования формально отсутствуют и инструменты контроля и оценки качества образования (например, итоговая аттестация, мониторинги), выступающие основанием для оценки качества и эффективности работы педагогов. Отсутствие государственных образовательных стандартов, особенности организации ДОД на основе свободы выбора ребенка, принципов дополнительности, вариативности, интегративности и неформализации предъявляет значительно более высокие требования к педагогу сферы дополнительного образования, в сравнении с учителем общеобразовательных предметов, в плане сформированности компетенций целеполагания, проектирования, анализа и оценки образовательного процесса и его результатов.

Психолого-педагогическая характеристика педагога сферы дополнительного образования детей (ДОД) является довольно сложной, т.к. по сути дела означает свойства педагога-универсала и предъявляет новые требования к его профессиональным качествам. Он должен обладать компетенциями в области профиля деятельности (техником, спортсменом, прикладником и т.д.), и профессиональными педагогическими компетенциями.

Педагог сферы дополнительного образования детей должен быть готов к реализации образовательных функций (обучения, воспитания и развития), социально-педагогических функций (социальной поддержки, адаптации детей, их оздоровления и др.), а также методической и управленческой деятельности.

Многоплановость педагогической деятельности в сфере дополнительного образования детей ставит задачу комплексного профессионального развития кадров на основе сочетания профилей предметной педагогической подготовки и подготовки к работе в различных

современных и инновационных областях науки, техники, искусства, спорта. В связи с чем Концепция развития дополнительного образования детей одним из направлений определяет развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования и предполагает апробацию и внедрение профессионального стандарта педагога дополнительного образования (ПДО).

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, он содержит информацию об обобщенных трудовых функциях, возможных наименованиях должностей, требования к образованию, обучению, опыту практической деятельности, описание трудовых действий, необходимых знаний и умений.

В профессиональном стандарте педагога дополнительного образования детей и взрослых предложены три обобщенные трудовые функции в соответствии с возможными наименованиями должностей (педагог дополнительного образования, старший педагог ДО, тренер-преподаватель, преподаватель; методист, педагог-организатор):

1. Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам (*педагог дополнительного образования, старший педагог ДО, тренер-преподаватель, преподаватель*), в том числе организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы; организация досуговой деятельности обучающихся; обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания; педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы; разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы.

2. Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ (*методист*), в том числе организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых; организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов дополнительного образования; мониторинг и оценка качества реализации педагогами дополнительных общеобразовательных программ.

3. Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ (*педагог-организатор*), в том числе организация и проведение массовых досуговых мероприятий; развитие социального партнерства и продвижение услуг дополнительного образования детей и взрослых; организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности: техническому, художественному, спортивному, туристско-краеведческому и другим [10].

Подбор и назначение кадров работодателями на основе требований профстандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых выступает одним из условий повышения качества дополнительного образования. Реализация требований профессионального стандарта предполагает изменения в повышении квалификации педагогов данной категории.

В структуре профессиональной деятельности педагогического работника сферы дополнительного образования выделяются ключевые и специальные профессиональные компетенции. Ключевые компетенции составляют инвариантную часть структуры компетенций педагога данной сферы и определяются требованиями стандартов высшего или среднего профессионального образования (ФГОС ВО или СПО). К ключевым компетенциям педагога сферы дополнительного образования детей можно отнести: общенаучные, инструментальные, социально-личностные, общекультурные.

Специальные профессиональные компетенции составляют вариативную часть в структуре компетенций и определяются требованиями профессионального стандарта, регламентирующего деятельность по обобщенным и трудовым функциям, а также возможным должностям педагога сферы дополнительного образования детей.

### **Основные положения и идеи Программы**

Современные успешные педагоги – это педагоги, реагирующие на новые социальные ожидания, мобильные, способные к творческому росту и профессиональному

самосовершенствованию, к восприятию и внедрению инноваций. Инновационный характер профессионального развития педагогических кадров, планируемого в данном проекте, основан на следующих основных положениях:

- преемственность между традиционной системой сопровождения педагогов и современными тенденциями в области образования;
- активное использование имеющегося продуктивного педагогического опыта педагогов ЦДТ с целью «внутриучрежденческого обучения»;
- акцентирование на субъектной позиции педагога;
- включение в инновационную деятельность – не цель, а средство, позволяющее решать определенную проблему, разрешать противоречия, вносить изменения, способствующие развитию образовательного учреждения («инновация не ради инновации»).

Вся работа с педагогическими кадрами в ЦДТ направлена на совершенствование их профессиональной готовности к формированию развивающего образовательного пространства, к решению различных проблем в условиях модернизации системы дополнительного образования детей, с одной стороны, сохранение и развитие кадрового потенциала ЦДТ – с другой.

Этому будет способствовать постоянно оптимизируемая система работы с кадрами, которая должна включать в себя:

- мониторинг потребности педагогических и руководящих работников в дополнительном профессиональном образовании по профилю педагогической деятельности;
- повышение квалификации на проблемных семинарах и курсах в ГАУ ДПО СОИРО и других компетентных организациях;
- постоянно действующие в ЦДТ методические семинары в рамках «Школы профессионального мастерства»;
- работу методических объединений по направленностям деятельности учреждения;
- круглогодичную подготовку педагогических кадров к аттестационным процедурам;
- психологическую и социальную поддержку педагогических работников, направленную на сохранение позитивного отношения к профессиональной деятельности.

В результате в ЦДТ будет активно формироваться развивающая педагогическая среда, особое пространство взаимодействия, что значительно улучшит качество кадрового состава.

### Индикаторы Программы

Показатели	Параметры показателей	
	2020	2021
Общее число педагогических работников	142	140
Уровень образования:		
- высшее образование;	110	110
- среднее-специальное педагогическое образование;	28	26
- обучаются в вузах;	2	2
- начальное профессиональное	2	2
Высшая категория	17	17
Первая категория	21	22
Соответствие занимаемой должности	58	57
Без категории (молодые специалисты)	46	44
Заслуженный учитель Российской Федерации	3	3
Почетных работников Общего образования	9	9
Почетных работников сферы образования РФ	2	2
Отличников народного просвещения РФ	1	1
Награжденных грамотами Министерства образования и наук РФ	3	3
Прошли повышение квалификации	32	
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня		

Количество научных публикаций	5	8
Участие педагогов в конкурсах различного уровня	26	30
Наставничество	0	4
Участие педагогов в инновационной деятельности	46	46

### **Сроки и этапы реализации Программы**

**I этап подготовительный:** май – 15 сентября 2020 г.:

Создание Программы. Создание рабочих групп по основным направлениям Программы, разработка механизма мониторинга, хода и реализации результатов Программы.

**II этап основной:** 16 сентября 2020 – май 2021 г.

Проведение мероприятий, подведение промежуточных итогов.

**III этап заключительный:** сентябрь – декабрь 2021 г.:

Анализ, обобщение и распространение результатов Программы

## План действий по реализации Программы («дорожная карта»)

Этапы работы	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Примечания
<b>Подготовительный этап</b>  <b>май – 15 сентября 2020 год</b>	1.Изучение нормативной базы по вопросам государственной кадровой политики в условиях дополнительного образования	V-VI 2020	методист Шамот С.И.	
	2.Анализ деятельности МУДО «ЦДТ» по направлению кадровой политики.	V-VI 2020	зам. директора по НМР Полякова Н.А.	
	3. Начальная диагностика коллектива с целью определения педагогических затруднений, внешних и внутренних факторов роста педагогов	V 2020	педагог-психолог Перетенко Ю.С.	
	4.Разработка проекта программы «Развитие кадрового потенциала ЦДТ».	VI-VII 2020	зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В., методист, зав. отделом Шамот С.И.	
	5.Обсуждение проекта программы «Развитие кадрового потенциала ЦДТ» на совещание при директоре.	12. IX 2020	директор Тихонова Т.Р.	
	6.Презентация Программы на педсовете.	19.IX 2020	методист Шамот С.И.	
	7.Переработка в соответствии с положениями Профстандарта ПДО детей и взрослых должностных обязанностей педагогических работников ЦДТ	VI-VIII 2020	директор Тихонова Т.Р., зам.директора по УВР Полякова Н.А. зам. директора по УВР Евина И.В., зам. директора Иванина М.П.	
	8.Корректировка в соответствии с положениями Профстандарта ПДО критериев на стимулирующие выплаты педагогическим работникам ЦДТ	VI-VIII 2020	директор Тихонова Т.Р., зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В., зам. директора Иванина М.П.	
	9.Выявление актуальных для педагогов методических тем и тем самообразования педагогов.	IX 2020	зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В.	
	10.Разработка мониторинговой системы Программы	1-15. IX 2020	зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В., методист, зав. отделом Шамот С.И., педагог-психолог Перетенко Ю.С.	
	11.Формирование методических объединений ЦДТ, составление плана их работы	1-15. IX 2020	зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В.	
	12.Организация плана переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников ЦДТ	ежегодно	зам. директора по УВР Евина И.В.	
	13.Составление плана заседаний ШПМ	IX 2020 IX 2021	зам. директора по УВР Евина И.В.	
	14.Составление плана заседаний МО	IX 2020 IX 2021	зам. директора по УВР Евина И.В.	
	15.Создание новых творческих групп и организация их работы	по необходимости	зам. директора по УВР Полякова Н.А.	
<b>Основной этап</b>	<b>1 Организационно-методический модуль</b>	по плану	зам. директора по УВР Евина И.В.,	

<b>16 сентября 2020 – май 2021 г.</b>	1.1 Участие педагогов в профессиональных конкурсах	минобр. Саратов. обл. 2020-2021	зам. директора по УВР Полякова Н.А	
	1.2 Организация работы педагогов по методическим темам и темам самообразования	В течение всего периода	зам. директора по УВР Полякова Н.А.	
	1.3 Проведение открытых мероприятий для родителей	В течение всего периода	зам. директора по УВР Евина И.В.	
	1.4 Включение педагогов в профессиональные интернет-сообщества	В течение всего периода	методист, зав. отделом Шамот С.И.	
	1.5 Формирование методической копилки ЦДТ	В течение всего периода	зам. директора по УВР Иванина М.П.	
	1.6 Реализация планов поддержки молодых педагогов (наставничество)	В течение всего периода	зам. директора по УВР Полякова Н.А. зам. директора по УВР Иванина М.П., методист Беспалова Е.Н.	
	1.7 Работа МО	В течение всего периода	зам. директора по УВР Евина И.В.	
	1.8 Работа ШПМ (по плану)	В течение всего периода	зам. директора по УВР Евина И.В.	
	1.9 Реализация плана переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников ЦДТ	В течение всего периода	директор Тихонова Т.Р., зам. директора по УВР Евина И.В.	
	1.10 Совершенствование системы рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ	IX 2020 IX 2021	директор Тихонова Т.Р., зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В., зам. директора по УВР Иванина М.П.	
	1.11 Работа над публикационной активностью педагогических и административных работников	в течение всего периода	зам. директора по НМР Полякова Н.А.	
	1.12 Реализация новых форм и технологий обучения (в т.ч. дистанционные) в образовательном процессе ЦДТ	в течение всего периода	зам. директора по УВР Евина И.В., зам. директора по УВР Полякова Н.А	
	1.13 Участие педагогов в инновационной деятельности в рамках деятельности РИП	в течение всего периода	зам. директора по УВР Полякова Н.А	
	1.14 Участие педагогических работников ЦДТ в ФОИ «Я и мои ученики»	ежегодно	зам. директора по УВР Иванина М.П.	
	1.15 Совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса ЦДТ	ежегодно	зам. директора по УВР Евина И.В., зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Иванина М.П.	
	1.16 Проведение диагностических мероприятий (промежуточный этап). Обработка данных.	2020–2021 уч. г.	педагог-психолог Перетенко Ю.С.	
	1.17 Анализ промежуточных результатов реализации Программы. Выводы	2020–2021 уч. г.	зам. директора по УВР Полякова Н.А.	
	1.18 Корректировка Программы	по необходимости	зам. директора по УВР Полякова Н.А., зам. директора по УВР Евина И.В.,	

			методист, зав. отделом Шамот С.И.	
1.19	Совещания при директоре по вопросам реализации Программы	по необходимости	директор Тихонова Т.Р.	
<b>2</b>	<b>Психологический модуль</b>	2020–2021 уч. год	педагог-психолог Перетенко Ю.С.	
2.1	Проведение тренинга по темам: – Психологическое самочувствие педагога. Синдром эмоционального выгорания. – Релаксация – полезная привычка.	2020–2021 уч. год		
2.2	Психологическая гостиная.	в течение всего периода		
2.3	Индивидуальные консультации педагога-психолога.	по необходимости		
<b>3</b>	<b>Здоровьесберегающий модуль</b>	в течение всего периода	зав. спортивным отд. Шелест Е.М	
3.1	Организация здоровьесберегающих мероприятий в ЦДТ для педагогических работников: - День здоровья.	ежегодно		
3.2	Организация и проведение мастер-классов «Твоя гимнастика».	ежегодно		
3.3	Разработка методических рекомендаций по организации двигательного режима педагога.	2020–2021 уч. г.		
<b>4</b>	<b>Модуль охраны труда и техники безопасности</b>	в течение всего периода	методист Маныч И.Н.	
4.1	Обеспечение безопасной организации труда.			
4.2	Специальная оценка условий труда (СОУТ) и сертификация работ по охране труда.			
4.3	Обеспечение благоприятных санитарно-гигиенических условий труда.			
4.4	Осуществление организационно-методического руководства деятельности ЦДТ в области охраны труда.			
4.5	Организация прохождения плановых медицинских осмотров.			
4.6	Организация «уголков безопасности».			
4.7	Разработка проектов инструкций по технике безопасности, правил и норм по охране труда.			
4.8	Разработка проектов должностных инструкций, ЛНА в области ОТ и ТБ.			
<b>5</b>	<b>Модуль информатизации образовательного пространства ЦДТ</b>		Методист/ системный администратор	
5.1	Совершенствование ИКТ-компетентности педагогических работников ЦДТ.		Гладырева Е.В.	
5.2	Использование ИКТ в образовательном процессе ЦДТ.			
5.3	Построение единого информационного пространства ОУ.			
<b>6</b>	<b>Организационно-правовой модуль</b>		методист Глухова Е.А.	
6.1	Нормативно-правовое и информационное (статистическое, социологическое) обеспечение кадровой работы.			
6.2	Соблюдение трудового законодательства в работе с персоналом.			
6.3	Организация разъяснительных работ по регистрации работников			

	ЦДТ на портале госуслуг.	октябрь 2020		
	<b>7 Организация досуговых мероприятий работников ЦДТ</b> 7.1 Организация чествования юбиляров. 7.2 Приглашение ветеранов на культурно-массовые мероприятия ЦДТ. 7.3 Распространение профсоюзных экскурсионных путевок		Председатель профкома Маныч И.Н., администрация ЦДТ	
<b>Заключительный этап</b>  <b>сентябрь – декабрь 2021 г.</b>	Проведение заключительного этапа диагностических мероприятий:  - <i>Диагностика коллектива с целью определения затруднений в работе педагога.</i> - <i>Диагностика профессионального выгорания педагогических работников</i> - <i>Диагностика готовности педагогических работников к участию в инновационной деятельности.</i> - <i>Диагностика владения педагогическими работниками современными образовательными технологиями.</i>	сентябрь – ноябрь 2020	педагог-психолог Перетенко Ю.С.	
	Анализ и интерпретация полученных диагностических результатов	ноябрь	педагог-психолог Митузова М.П.	
	Анализ формирования банка программно-методического обеспечения образовательного процесса ЦДТ	октябрь	зам. директора по УВР Иванина М.П.	
	Анализ результатов реализации Программы. Интерпретация результатов. Формулирование выводов.	ноябрь	зам.директора по УВР Полякова Н.А.	
	Обсуждение результатов реализации программы на совещании при директоре.	декабрь	директор Тихонова Т.Р.	
	Отчет о результатах реализации Программы на педсовете.	декабрь	зам.директора по УВР Полякова Н.А.	



### **Ожидаемые результаты:**

- разработаны подходы к обеспечению непрерывного профессионального развития педагогов ЦДТ, с целью повышения их профессиональной компетентности;
- создана система мониторингового контроля повышения компетентности педагогических работников ЦДТ;
- обновлена система стимулирования педагогических и административных работников;
- создана эффективная система информационного обеспечения повышения уровня квалификации педагогических работников ЦДТ;
- обеспечено регулярное повышение многоаспектного уровня квалификации педагогических кадров ЦДТ;
- создана система повышения профессионального мастерства педагогических и административных работников внутри учреждения;
- расширено содержание конкурса педагогических достижений: расширение и обновление номинаций конкурса, положительная динамика количества участников и качества представляемых материалов;
- созданы условия для повышения публикационной активности педагогических работников ЦДТ;
- усовершенствована работа различных творческих объединений педагогических работников ЦДТ;
- усовершенствована система информирования широкой общественности о результатах инновационной деятельности посредством публикаций в различных изданиях и сети Интернет;
- разработан банк инновационных продуктов как результата педагогической деятельности специалистов ЦДТ;
- организована многоплановая система совместной работы с организациями партнерами в рамках сетевого взаимодействия;
- создан имидж педагога нового формата, ориентированного на профессиональные и личные достижения;
- созданы условия для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни педагогических работников ЦДТ.

### **Модель педагогического работника как желаемый результат**

Анализируя основные цели и направления деятельности образовательного учреждения в перспективе, можно определить следующую модель педагогического работника ЦДТ (как желаемый результат):

#### **1. Профессионализм:**

- имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку;
- владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам;
- свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях образования и здоровьесбережения, использует их как основу в своей педагогической деятельности;
- владеет умением планировать и оценивать уровень развития учащихся;
- владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание учащихся на решении педагогических задач, используя личностно-ориентированную модель взаимодействия;
- проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности;
- умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе;
- стимулирует активность учащихся в образовательной деятельности, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала; широко практикует активные формы обучения;

- реализует систему комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения учащихся и их родителей;
- владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых форм образования (в том числе дистанционных и сетевых), расширения перечня образовательных и оздоровительных услуг.

## **2. Проявление организационно-методических умений:**

- использует в работе инновационные педагогические технологии;
- включает родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, оздоровлению и воспитанию их детей; формирует у родителей позитивное отношение к овладению знаниями педагогики и психологии;
- владеет навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности.

## **3. Личностные качества педагогического работника:**

- четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным дополнительным образованием, стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований;
- имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества;
- обладает развитой эмпатией: эмоциональной отзывчивостью на переживание ребенка, чуткостью, доброжелательностью, заботливостью;
- владеет педагогическим тактом, умеет сохранять личностное достоинство, не ущемляя самолюбие учащихся, их родителей, коллег по работе;
- обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении учащихся;
- креативен;
- воплощает идеи гуманизации образовательного процесса;
- развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности учащегося с целью успешной интеграции в социуме.

## **Критерии оценивания результатов реализации Программы**

- динамика публикационной активности педагогических работников ЦДТ;
- проведение научных конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов по распространению опыта работы;
- новые формы и технологии обучения (в т.ч. дистанционные) в системе научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров;
- динамика участия и достижений педагогических работников в профессиональных конкурсах, инновационных проектах и качество материалов, представленных на них;
- участие педагогических работников в непрерывном образовании;
- динамика прохождения педагогическими работниками курсов повышения квалификации;
- наличие новой методической продукции на бумажных, электронных носителях и web-ориентированных материалов;
- расширение сети партнерского взаимодействия в рамках РИП;
- сохранность кадрового состава ЦДТ;
- уменьшение количества часов временной нетрудоспособности среди педагогического коллектива ЦДТ.
- увеличение доли педагогов, использующих в образовательном процессе электронные ресурсы, активность педагогических кадров в области самообразования, взаимодействия с коллегами по обмену опытом и др.

### **Использованные источники**

1. Антонова А.В., Клименко И.М. Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя. Педагогическое образование в России. 2014. №6. С. 81-86.
2. Золотарева А.В. Компетенции педагога дополнительного образования в аспекте требований профессионального стандарта /А.В. Золотарева //Внешкольник. 2015. № 6. С.7-13.
3. Зырянова А. 10 ключевых вопросов развития общего образования в России: итоги и цели /А. Зырянова //Вестник образования. 2015. № 1. С.4-11.
4. Профессиональный стандарт Педагог дополнительного образования детей и взрослых (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 613н) ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71102914/#ixzz4sjVIsUe4>
5. Цветкова Г.В., Ястребова Г.А. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями. Волгоград: Учитель, 2015. 228с.
6. Ямбург Я. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? М.: Просвещение, 2014. 84с.