

Управление образованием Асбестовского городского округа

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования «Центр детского творчества  
имени Н.М. Аввакумова» Асбестовского городского округа



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО ЦДТ  
*О.В. Дубина*  
Приказ от 20.03.2017 г. № 50

### Программа

«Развитие кадрового потенциала МБУ ДО ЦДТ»  
на 2017- 2020 годы

Рассмотрена и принята  
педагогическим советом  
МБУ ДО ЦДТ  
протокол № 1 от 14.03.2017 г.

г. Асбест  
2017 год

## Содержание

Паспорт проекта

Введение

1. Обоснование для разработки Программы

2. Цели и задачи Программы

3. Ожидаемые результаты

4. Этапы реализации Программы

5. Механизм реализации Программы

6. Ресурсное обеспечение Программы

7. Оценка эффективности Программы

8. Мероприятия по реализации Программы

9. Список литературы

## Паспорт программы

<b>Наименование разделов</b>	<b>Краткое содержание</b>
Наименование Программы	«Развитие кадрового потенциала МБУ ДО ЦДТ» на 2017- 2020 годы
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации</li> <li>• Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>• Национальная доктрина образования в Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 04.10.2000 № 751)</li> <li>• Концепция развития дополнительного образования детей</li> <li>• Концепция развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач обновления его содержания и технологий</li> <li>• Профессиональный стандарт педагога</li> <li>• Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»</li> </ul>
Разработчик Программы	Дубина О.В., Маратканова Г.Д., Силаева Р.А.
Цель (цели) Программы	Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогических работников,</li> <li>• методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;</li> <li>• освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (интерактивных, информационно-коммуникационных, исследовательских,</li> </ul>

	<p>проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов;</li> <li>• создание эффективной модели непрерывного профессионального роста педагогических работников.</li> </ul>
Сроки реализации Программы	2017-2020 гг.
Исполнители Программы	Администрация и педагогический коллектив МБУ ДО ЦДТ
Планируемые результаты Программы	<p>Реализация мероприятий будет способствовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• созданию гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;</li> <li>• рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;</li> <li>• рост профессионального уровня педагогических работников;</li> <li>• повышение персональной ответственности каждого педагога за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа занятий и мероприятий, в том числе и в системе внутреннего контроля учреждения;</li> <li>• внедрению инновационных образовательных технологий;</li> <li>• повышение престижа профессии педагога;</li> <li>• повышение качества образования в учреждении.</li> </ul>

## **Введение.**

Программа «Развитие кадрового потенциала МБУ ДО ЦДТ» на 2017-2020 годы определяет основные направления и приоритеты деятельности учреждения по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации руководящих и педагогических работников.

Особенностью программы является ориентация на овладение способами деятельности, которые могут получить развитие в системе повышения квалификации внутри учреждения.

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога. Вопросы развития кадрового потенциала в документах государственной образовательной политики стали предметом пристального внимания со стороны государства во втором десятилетии 21 века, достаточно широко представлены в ключевых программных и стратегических документах образовательной политики.

Целевые ориентиры инновационного развития образования заданы в программных и руководящих документах уровня Российской Федерации, приоритетов социально-экономического развития Свердловской области.

Целью данных нормативных документов является создание обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым современным обществом к педагогическим кадрам, а также закрепление социальной защищенности педагогов.

## **1. Обоснование**

Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает компетенции, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач в следующих областях: постановка целей и задач педагогической деятельности; мотивация учебной деятельности; обеспечение информационной основы педагогической деятельности; разработка программ и принятия педагогических решений; организация учебной деятельности. Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно только при условии высокой компетентности педагогических работников.

Актуальность проблем обновления образования требует от педагогов и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Условием успешной социализации учащихся МБУ ДО ЦДТ является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

### Кадровый состав МБУ ДО ЦДТ

Всего работников – 54 человек. Из них:

Административный персонал – 4 человека.

Педагогический персонал – 34 человека (1 методист, 8 педагогов-организаторов, 25 педагогов дополнительного образования).

Учебно-вспомогательный персонал – 2 человека.

Обслуживающий персонал – 14 человек.

Образовательный уровень педагогических работников:

Учебный год	Образование					
	Начальное профессиональное		Средне профессиональное		Высшее	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
2014/2015	3	8,1%	13	35,1%	21	56,8%
2015/2016	3	8,8%	10	29,4%	21	61,8%

Соответствие Профессиональному стандарту:

Наименование должности	Соответствует		Не соответствует	
	кол-во	%	кол-во	%
Педагог дополнительного образования	15	60%	10	40%
Педагог-организатор	6	50%	6	50%
Методист	2	100%	0	0%

Квалификация педагогических работников:

Учебный год	Не аттестован	Соответствие	1-я категория	Высшая категория

	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%
2014/2015	3	8,1%	3	8,1%	21	56,8%	5	13,5%
2015/2016	1	2,9%	2	5,9%	25	73,5%	6	17,7%

Повысилась доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории, и в учреждении практически нет не аттестованных работников (1 человек – работает менее 2 лет).

#### Педагогический стаж:

Учебный год	До 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Свыше 20 лет	
	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%
2014/2015	0	0%	6	16,2%	10	27,0%	21	56,8%
2015/2016	0	0%	4	11,8%	11	32,3%	19	55,9%

#### Возрастной состав педагогических работников:

Учебный год	До 25 лет		От 25 до 35 лет		От 35 до 55 лет		Свыше 55 лет	
	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%
2014/2015	0	0%	7	18,9%	17	46,0%	13	35,1%
2015/2016	0	0%	6	17,6%	11	32,3%	16	47,1%

Анализ кадрового состава показывает, что в учреждении преобладают работники со стажем более 20 лет, что, несомненно, способствует обеспечению высокого качества образования в ЦДТ, но отсутствие молодых кадров является проблемой, которая не решалась на протяжении нескольких лет.

#### Проблемы и противоречия:

##### Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Отсутствие молодых специалистов;
3. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

## **Противоречия:**

1. Между необходимостью организации методической работы в учреждении как целостной, основанной на достижениях психолого-педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педколлектива в целом и существующими сегодня не достаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в МБУ ДО ЦДТ.

2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс МБУ ДО ЦДТ для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.

## **Было выявлено, что основными причинами является:**

- низкая мотивация у педагогического коллектива,
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию,
- не используется передовой педагогический опыт, накопленный педагогами учреждения.

## **Пути решения проблемы:**

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в МБУ ДО ЦДТ.

2. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.

3. Вовлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу творческих групп.

4. Организация работы по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение занятий с той же целью.

## **2. Цели и задачи программы**

**Цель программы:** Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

**Для достижения цели были поставлены следующие задачи:**

- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогических работников,
- методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;

- освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов;
- создание эффективной модели непрерывного профессионального роста педагогических работников.

**Участники программы:** педагогический коллектив МБУ ДО ЦДТ.

**Сроки реализации программы:** 2017-2020 гг.

**Требования к педагогическому коллективу:**

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная научно-методическая деятельность.
2. Высокая исполнительская дисциплина.

### **3.Ожидаемые результаты:**

- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- рост профессионального уровня педагогических работников;
- повышение персональной ответственности каждого педагога за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа занятий и мероприятий, в том числе и в системе внутреннего контроля учреждения;
- внедрение инновационных образовательных технологий;
- повышение престижа профессии педагога;
- повышение качества образования в учреждении.

### **Модель педагога как желаемый результат.**

Анализируя основные цели и направления деятельности МБУ ДО ЦДТ в будущем, можно определить следующую модель педагога (как желаемый результат):

#### **• Профессионализм:**

- имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку;
- документам;
- свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здоровьесбережения, использует их как основу в своей педагогической деятельности;
- владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей;

- владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание детей на решении педагогических задач, используя личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми;
- проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности;
- умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе;
- стимулирует активность детей, 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 воспитанников и их родителей;
- владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых форм образования, расширения перечня оздоровительных услуг.

#### **4. Этапы реализации проекта.**

##### **Первый этап (организационный): 2017 - 2018 гг**

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития МБУ ДО ЦДТ.

Осваиваются новые формы и процедуры аттестации педагогических кадров. Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

##### **Второй этап (технологический): 2018 - 2019 гг**

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода МБУ ДО ЦДТ в новое качественное состояние, реализацию ведущих направлений и идей программы, оценку её эффективности, действенности на основе качественного анализа всех направлений деятельности.

Совершенствуется система моральных и материальных стимулов для постоянного повышения квалификации кадров, оценки качества образования.

##### **Третий этап (рефлексивно – обобщающий): 2019 - 2020 гг**

Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в образовательном пространстве МБУ ДО ЦДТ, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития учреждения.

#### **5. Механизмы реализации проекта.**

Реализация проекта предполагает использование комплекса нормативных, финансово-экономических, кадровых механизмов.

##### **Нормативные механизмы.**

Нормативными основаниями для реализации проекта выступают Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования «Педагогика дополнительного образования» и высшего образования по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогического образования» (профиль «Дополнительное образование»).

### **Финансово-экономические механизмы.**

Используются:

- средства федерального, регионального и местного бюджетов;
- внебюджетные источники финансирования.

### **Кадровые механизмы.**

Для реализации проекта необходимо на уровне МБУ ДО ЦДТ разработать и реализовать план повышения квалификации для педагогов и методистов по освоению современных программ и технологий в области технического творчества, естественнонаучного образования, туристско-краеведческой деятельности.

### **Организационное и функциональное обеспечение программы.**

Функции директора в аспекте реализации программы:

- общее руководство разработкой и реализацией программы;
- обеспечение реализацией программы;
- организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы;
- корректировка составляющих элементов программы;
- анализ и обобщение результатов реализации программы;
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;
- организация и проведение семинаров;
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.

Функции методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.

Функциональные обязанности педагогических работников:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы.

### **Принципы реализации программы.**

#### **Принцип "зоны ближайшего развития".**

В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег и самообразования может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом "зона ближайшего профессионального развития" для каждого педагога сугубо индивидуальна. Реализация данного принципа предполагает:

- изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога;
- актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);
- определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации.

#### **Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий.**

Каждый педагог, выбирая свою форму изучения новых педагогических технологий, может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп по изучению педагогической теории и практики. Реализация данного принципа предусматривает:

- изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов педагогов;
- определение востребованной тематики методической работы и соответственно различных групповых форм повышения квалификации.

#### **Принцип стимулирования.**

Реализация данного принципа предполагает:

- систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста педагогов;
- оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;

- определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;
- поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

### **Принцип непрерывности и преемственности.**

Принцип предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. Этот принцип означает:

- обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы;
- учет опыта, уровня подготовленности, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога.

### **•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.

### **• Личностные качества педагога:**

- четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным 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 детей, их родителей, коллег по работе;
- обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении детей;
- креативен;
- воплощает идеи гуманизации педагогического процесса;

- развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социуме.

## **6. Ресурсное обеспечение Программы**

1. Финансово-экономические:
  - средства на стимулирование педагогических работников;
  - средства на психологическое сопровождение программы.
2. Кадровые:
  - руководитель (организатор и координатор проектной деятельности педагогов);
  - педагоги с опытом создания и реализации педагогических проектов.
3. Информационно-методические:
  - свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
  - сайт учреждения.
4. Материально-техническое обеспечение:
  - оснащенность 1 кабинета (компьютерный) интерактивным оборудованием, наличие технических средств в МБУ ДО ЦДТ (компьютеры, фотоаппарат, проекторы, ноутбуки);
  - свободный доступ в Интернет в здании учреждения.

## **7. Оценка эффективности реализации программы.**

1. Развитие профессиональной компетентности педагогических работников.
2. Повышение уровня удовлетворенности педагогических работников от результатов своего труда.
3. Сплочение коллектива.
4. Презентация опыта работы на разном уровне.
5. Выстраивание новых взаимоотношений между педагогами и учащимися.
6. Победа на конкурсах профессионального мастерства.
7. Повышение мотивации учащихся к обучению.
8. Повышение уровня самообразования педагогических работников.

## **Мониторинг результатов реализации проекта.**

Мониторинг результатов реализации программы осуществляется через:

1. Мониторинг образовательной деятельности МБУ ДО ЦДТ по итогам года.
2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.
3. Анкетирование участников образовательного процесса.
4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.

## 8. Мероприятия по реализации программы.

<b>Направление деятельности</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Индикаторы результативности</b>
<p>Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему методических учеб.</li> <li>• Формирование позитивного восприятия инновационных процессов.</li> <li>• Организация курсовой подготовки и переподготовки в соответствии с потребностями педагогов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций.</li> <li>• Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку и переподготовку.</li> </ul>
<p>Обновление состава педагогического коллектива.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение в МБУ ДО ЦДТ молодых педагогов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Укомплектованность ЦДТ педагогическими кадрами, имеющими среднее профессиональное или высшее профессиональное образование.</li> <li>• Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет.</li> </ul>
<p>Создание системы развития профессиональной компетентности педагогов внутри ЦДТ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях.</li> <li>• Организация участия педагогов в повышении</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме.</li> <li>• Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ.</li> <li>• Доля педагогов,</li> </ul>

	<p>квалификации.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ.</li> <li>• Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности.</li> </ul>	внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.
Обеспечение условий для демонстрации успешности педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание Портфолио педагогов.</li> <li>• Организация и проведение мастер-классов педагогов.</li> <li>• Демонстрация опыта работы педагогов на всех уровнях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличение доли педагогов, имеющих Портфолио до 100%.</li> <li>• Доля педагогов МБУ ДО ЦДТ, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы.</li> <li>• Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе семинарах, конференциях, конкурсах на различных уровнях.</li> </ul>
Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов</li> <li>Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов МБУ ДО ЦДТ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля педагогов, получающих стимулирующие выплаты.</li> </ul>

<b>Кадровая политика</b>	
<b>Управление составом персонала</b>	
100% - я обеспеченность квалифицированными педагогическими кадрами.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить поддержание имиджа МБУ ДО ЦДТ.</li> <li>2. Организовать работу с ВУЗами и СУЗами по привлечению молодых кадров.</li> </ol>
<b>Учет персонала и трудовые отношения.</b>	
1. Приведение процедур работы с	1. Модернизировать правила

персоналом в соответствии с законодательством.	внутреннего трудового распорядка. 2. Систематически обновлять компьютерную базу данных.
<b>Организация оценки персонала</b>	
1. Разработать комплект локальных нормативных актов по оценке уровня преподавания: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявление успешных сотрудников;</li> <li>• выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке.</li> </ul>	1. Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). 2. Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.
<b>Обучение персонала</b>	
1. Обеспечить рост профессионализма педагогов. 2. Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров. 3. Провести обучение педагогических кадров по направлениям: - обучение ИКТ; - обучение современному содержанию образования; - обучение социальным технологиям; - обучение современным педагогическим технологиям.	<b>Через методические центры:</b> 1. Провести обучение педагогических кадров на курсах. 2. Провести обучение по мультимедийным технологиям. <b>На уровне МБУ ДО ЦДТ:</b> 1. Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения. 2. Обеспечить работу МО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества знаний учащихся.
<b>Развитие системы мотивации персонала.</b>	
1. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога.	1. Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики). 2. Широко использовать нематериальные стимулы труда. 5. Систематически проводить профессиональные конкурсы на уровне учреждения. 6. Использовать все возможности аттестации педагогов.

## 9. Литература

### Нормативные документы

- Конституция Российской Федерации
  - Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
3. Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р);
  4. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утв. Президентом РФ 3 апреля 2012 г. № Пр-827);
  5. Концепция развития дополнительного образования детей (утв. Распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 N 1726-р);
  6. Национальная доктрина образования в Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 04.10.2000 № 751);
  7. План мероприятий на 2015-2020 годы по реализации Концепции развития дополнительного образования детей, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2015 г. № 729-р, включает раздел «IV. Развитие кадрового потенциала дополнительного образования детей»;
  8. Проект Межведомственной программы развития дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года;
  9. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 613н;
  10. Указ Президента РФ от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
  11. Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы.
  12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
  13. Проект «Концепция развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач обновления его содержания и технологий», Москва, 2016.
  14. Управление рисками внедрения профессионального стандарта «Педагог» в деятельность образовательной организации. Управление образованием: теория и практика. 2015 №4 (20).

Материалы сайтов:

[firo.ru](http://firo.ru)

[school28-kaluga.ucoz.net](http://school28-kaluga.ucoz.net)

[iuorao.ru](http://iuorao.ru)