

**Муниципальное бюджетное учреждение
организация дополнительного образования
«Сивинский Дом творчества»**

Принята
протокол заседания
педагогического совета
МБУ ОДО «Сивинский ДТ»
от 07.04.2020 г. № 3



Утверждена
приказом директора
МБУ ОДО «Сивинский ДТ»
от 09.04.2020 г. № 33-од

**Программа работы с кадрами
«Педагог: от стандарта – к профессионализму»
на 2020 – 2024 г.г.**
(подпрограмма к Программе развития МБУ ОДО «Сивинский ДТ»
на 2020-2024 г.г.)

с.Сива, 2020 г.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

Раздел 1. Паспорт Программы

Наименование программы	работа с кадрами «Педагог: от стандарта – к профессионализму» на 2020-2024 г.г.
Основания для разработки	<ol style="list-style-type: none">1. Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;2. Конституция Российской Федерации;3. Постановление Правительства Российской Федерации от 17.11.2015 № 1239 «Об утверждении Правил выявления детей, проявивших выдающиеся способности, сопровождения и мониторинга их дальнейшего развития»;4. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015;5. Приоритетный проект стратегического развития «Доступное дополнительное образование для детей» от 30.11.2016;6. Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Раздел III «Изменения в дополнительном образовании детей, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапом перехода к эффективному контракту»);7. Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 N 1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей на 2015 - 2020 г.г.»;8. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы;9. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»;10. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России;11. Приказ Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;12. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.07.2014 N 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей» (зарегистрировано в Минюсте РФ 20.08.2014, рег. № 33660);13. Муниципальная программа «Развитие образования Сивинского муниципального района на 2019-2021 годы», утвержденная постановлением администрации Сивинского муниципального района от 10.10.2018 г. № 320;14. Устав МБУ ОДО «Сивинский ДТ», утвержденный постановлением администрации Сивинского муниципального района от 29.01.2018 г. № 21;15. Изменения и дополнения к Уставу, утвержденные постановлением администрации Сивинского муниципального района от 05.07.2018 г. № 234.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив МБУ ОДО «Сивинский ДТ»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива учреждения, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей учащихся, родителей (законных представителей), социальных партнеров, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • Диагностирование проблемного поля процесса формирования ключевых компетенций; • Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров; • Предоставление возможности открытой информационно-образовательной среды для повышения профессиональной компетентности педагогов; • Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении; • Совершенствование деятельности институциональной методической службы посредством диверсификации форм, методов и технологий повышения квалификации педагогических кадров; • Усиление роли самообразовательной культуры в совершенствовании профессиональных компетенций педагогических кадров с учетом их индивидуальных потребностей и запросов; • Совершенствование информационно-коммуникативной культуры педагогических кадров; • Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов; • Создание условий для результативной работы в инновационном режиме; • Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
Срок реализации программы	2020– 2024 годы
Этапы реализации:	<p>I этап: 2020 год – проектировочно - ориентировочный.</p> <p>II этап: 2021 – 2023 года – внедренческий.</p> <p>III этап: 2024 год – обобщающе-аналитический.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, • повышению социального уровня работников образования, • стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг. <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создать условия для увеличения притока молодых специалистов, специалистов естественнонаучной и технической направленности, специалистов мужского пола; • оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; • создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогов;

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

	<ul style="list-style-type: none"> • иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам учащихся; • усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; • повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Социальные партнёры	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с:</p> <ul style="list-style-type: none"> • образовательными учреждениями Карагайского муниципального района и Пермского края; • ФГБОУ ВПО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», Университетский округ инновационных образовательных учреждений Пермского края, • Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края».
Понятия и принципы	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики учреждения.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров ОО; • Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров ОО; • Интеграция педагогической науки и практики; • Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров ОО.
Исполнители Программы	<ul style="list-style-type: none"> • администрация; • педагогический коллектив; • педагогический Совет; • профсоюзная организация; • социальные и сетевые партнеры учреждения.
Управление	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом учреждения, профсоюзным комитетом.</p>
Контроль	<p>Не реже одного раза в год старший методист предоставляет на педагогическом совете информацию о ходе выполнения Программы, 1 раз в квартал - на административных совещаниях.</p>

2. Анализ кадровых условий

Педагогический коллектив работал в соответствии с приоритетным проектом президента РФ «Доступное дополнительное образование детей». Вся работа с педагогическими кадрами была направлена на повышение профессионального уровня работников через педагогические советы, творческие группы, самообразование, индивидуальные беседы, консультации, практические занятия, курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку. Это способствовало профессиональному росту педагогов.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

Образовательный процесс в Доме творчества обеспечивают 25 педагогических работника (на 01.09.2019 г.), из которых: 9 человек, работающих на постоянной основе, 16 внешних совместителей; 3 мужчин – 12 %, 22 женщины – 88 %.

Текущность кадров в среднем составляет 3-5%, из них 1-2% уходят в другие отрасли народного хозяйства, остальные уезжают за пределы района. Происходит и пополнение коллектива новыми кадрами.

Таблица 1

Профессиональный уровень педагогического коллектива

Год	Кол-во человек	Образование									
		Среднее		Непедагогическое среднее специальное		Педагогическое среднее специальное		Непедагогическое высшее		Педагогическое высшее	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
2017	28	-	-	-	-	6	21.5	1	3.5	21	75
2018	26	-	-	-	-	7	26.9	1	3.8	18	69.3
2019	25	-	-	-	-	7	28	-	-	18	72

Таблица 2

Стаж работы педагогов

Год	Кол-во человек	Стаж работы									
		Менее 2-х лет		2-5 лет		5-10 лет		10-20 лет		Свыше 20 лет	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
2017	28	1	3.6	-	-	-	-	5	17.9	22	78.5
2018	26	-	-	4	15.4	2	7.7	5	19.2	15	57.7
2019	25	1	4	2	8	-	-	6	24	16	64

Таблица 3

Возрастной состав педагогов

Год	Кол-во чел.	до 25 лет		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55 и старше	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
2017	28	1	3.6	-	-	-	-	3	10.7	5	17.8	11	39.3	8	28.5	3	10.7
2018	26	3	11.5	1	3.8	2	7.7	2	7.7	3	11.5	9	34.6	7	26.9	9	34.6
2019	25	1	4	2	8	1	4	-	-	3	12	7	28	4	16	7	28

Таблица 4

Распределение педагогов по квалификационным категориям

Год	Кол-во чел.	соответствие		I категория		Высшая		Почетный работник образования	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
2017	28	1	3.6	16	57.1	7	25	6	21.4
2018	26	5	19.2	15	57.7	6	23.1	5	19.2
2019	25	6	24	10	40	9	36	5	20

На 01.09.2019 года из общего числа педагогов 19 имеют категории (76%), из них: с высшей - 9 человек, 10 человек имеют первую категорию. 6 педагогов аттестованы на соответствие занимаемой должности (это молодые специалисты, вновь пришедшие в ОО педагоги и не имеющие категории, стажисты, у кого закончился срок аттестации). Становится значительно сложнее проходить аттестацию по причине оформления профессионального портфолио в электронном варианте. Поэтому программой предусматривается индивидуальная работа с педагогами по представлению и обобщению опыта работы, повышению уровня эффективности ведения образовательного процесса и инновационной деятельности.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

С 2015 года ОО самостоятельно организует повышение квалификации педагогов по персонифицированной модели: проводит обучение на семинарах и в специализированных образовательных учреждениях. Участвует при этом в реализации краевого приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей», где одним из направлений является повышение квалификации, профессиональная переподготовка руководителей и педагогов ДО учреждений дополнительного образования Пермского края. Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит до 60% представителей педагогического коллектива.

Таблица 5

Повышение квалификации

Год	Количество человек	Количество человек, прошедших курсы	%	Количество человек, прошедших профпереподготовку	%
2017	28	8	28.6	1	3.6
2018	26	15	57.7	-	-
2019	25	11	44	4	16

Коллектив Дома творчества продолжает участвовать в инновационных процессах: с 2008 года - участие в комплексном проекте модернизации образования и в процессе информатизации; в 2013 году ОО вступила в региональную ассоциацию инновационных образовательных учреждений края «Эврика - Пермь», в 2018 году ОО вступила в реализацию краевого приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей».

Опыт работы педагогов и управленцев ОО систематически обобщается и транслируется на краевых и муниципальных семинарах и творческих встречах всех субъектов образовательного процесса.

Педагоги дополнительного образования в системе участвуют в конкурсах профессионального мастерства различных уровней и направленности (данные за 3 года):

- 5 педагогов явились призерами и победителями районного конкурса «Учитель года»;
- 3 человека являются членами краевой ассоциации педагогов – новаторов «Эврика», постоянно принимают участие в конкурсе инновационных образовательных проектов «Инновации». 1 человек – призер данного конкурса.
- В районном конкурсе методических разработок «Лучшее из опыта работы» приняли участие 6 педагогов (дипломы призеров);
- 3 педагога (команда) приняли участие в межмуниципальном конкурсе педагогических команд "Профессионалы", где стали призерами (диплом 2 степени), три диплома в индивидуальных конкурсах.
- 3 педагога (команда) приняли участие во Всероссийском конкурсе программ развития учреждений ДО в г. Ялта (диплом лауреата);
- 5 призеров в районном конкурсе методических материалов «Копилка достижений»;
- 3 место в межмуниципальном конкурсе ШСП «Я-медиатор» номинация для педагогов «Лучшее мероприятие в сфере восстановительных технологий» (1 человек);
- 1 человек принял участие во всероссийских конкурсах «Ярмарка педагогических идей» (диплом 1 степени), "Современные педагогические идеи, методики, технологии" (диплом 3 степени);
- 1 человек принял участие в краевом семинаре по обсуждению географического образования по теме: «Обобщение опыта работы по исследовательской и проектной деятельности», во II научно-практической конференции «Современные проблемы школьного образования» г. Москва с устным докладом «Биоиндикационные методы исследования водоемов»;
- в районном конкурсе образовательных инновационных проектов «Инновация» приняли участие 2 человека в 2017 году, 6 - в 2018 году, 10 - в 2019 году;

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

- 1 человек принял участие и стал победителем краевого конкурса отчетов по походам (экспедиция «Форум»);
- 1 человек принял участие в конкурсе профессионального мастерства «Профи-край», в конкурсе «Большой этнографический диктант», в конкурсе имени А.С.Макаренко (победитель) и представил публикации в сборник краеведческих работ «Тороповские чтения»;
- во II межмуниципальном конкурсе методических материалов «Новые идеи» приняло участие четыре педагога дополнительного образования (2 призовых места);
- диплом лауреата в открытом всероссийском конкурсе - практикуме с международным участием «Лучший интернет-сайт образовательной организации – 2019»;
- 5 человек – участники краевого и районных конкурсов социально – культурных проектов (3 проекта – победители).

При проведенном анализе выяснилась ситуация, что число педагогов, участвующих в конкурсах различного уровня за последние три года незначительно возросло: 2017 год - 35 %, 2018 год – 34.7 %, 2019 год – 39.3 %. Нет тенденции на снижение числа участников.

Как результат, педагоги имеют ведомственные звания и награды: Почетный работник общего образования РФ – 5; ветеран труда – 4; Почетная грамота Министерства образования и науки Пермского края – 7; обладатель муниципального звания «Лучший по профессии» - 4; Почетный знак Сивинского муниципального района «За заслуги» - 2.

Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением является педагогический совет. Ежегодно проводится 3-4 тематических заседания, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, ведение инновационной и экспериментальной деятельности, апробации новых технологий и УМК.

Административный аппарат Дома творчества видит первостепенной задачей менеджмента создание организационной культуры, творческого инновационного климата, стимулирующих работников на нововведения. Важнейшим фактором успеха становится непрерывное теоретическое и практическое обучение руководителей: в течение последних пяти лет весь административный аппарат прошёл курсы повышения квалификации в области менеджмента. В целом, административный аппарат состоит из высокопрофессиональных, компетентных, с высоким чувством ответственности за результаты деятельности учреждения.

Методическую работу в ОО осуществляют старший методист и старшие педагоги ДО (методическое сопровождение учебных программ, освоение новых педагогических технологий, оказание консультативной помощи сотрудникам ОО и т.д.)

Вывод:

Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическими кадрами строится на основе комплексно - целевого планирования деятельности образовательного учреждения.

Проблемы:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в ОО, специалистов мужского пола и специалистов технической направленности;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей ОО в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, снижение числа аттестованных педагогов и специалистов ОО;
- недостаточное соответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых муниципальных услуг.

Перспективы:

- Постоянное обновление педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов;
- Повышение квалификации педагогов через прохождение курсов повышения;

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

- квалификации и профессиональной переподготовки;
- Повышение социального статуса педагога в обществе;
- Обеспечение потребностей учреждения в квалифицированных педагогических кадрах.

3. Концептуальный модуль

3.1 Обоснование необходимости и назначение Программы

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования. В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования учащихся играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации в Сивинском районе необходимо осуществление процесса оптимизации образовательного процесса в ОО, а также разработка мер по стабилизации деятельности педагогических кадров.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики в ОО являются: совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей ОО в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта – к профессионализму» на 2020-2024 годы» разработана на основе районной программы "Развитие системы образования Сивинского района на 2019-2021 годы", направленной на решение задач системных изменений в сфере содержания и организации образования, осуществляемого органами местного самоуправления и образовательными учреждениями. Целевые ориентиры инновационного развития образования заданы в программных и руководящих документах уровня Российской Федерации, в том числе Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2018 г. № 298н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых", приоритетов социально-экономического развития Пермского края: Законом Пермского края от 02.04.2010 № 598-ПК "О стратегическом планировании социально-экономического развития Пермского края"; Постановлением Правительства Пермского края от 11.02.2009 № 63-п "О разработке, формировании и реализации долгосрочных целевых программ".

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.

Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, который введен с января 2020 года, содержит более точные требования к квалификации педагога, описание трудовых функций, наименование должностей, требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, условия допуска к работе. Указанные требования повлекли за собой изменения в системе трудовых отношений учреждения с педагогическими работниками, в содержании методической работы, учитывающей персональные потребности каждого педагога, повышения квалификации педагогических работников.

С внедрением Профстандарта повышаются требования к профессиональным качествам педагогов, к качеству образовательного процесса в целом. Деятельность педагога дополнительного образования имеет свою специфику: результатом обучения являются не только знания, умения и навыки, но и развитие творческого потенциала учащихся, которое возможно при условии того, что сам педагог является творческой личностью, способной реализовать себя в профессии. Путь для реализации творческого потенциала достаточно много, например, за счет участия в конкурсном движении педагогического мастерства. Внутри учреждения конкурсное движение сформировано недостаточно и требует развития.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

Актуальной остается задача повышения компетентности педагогов в области использования информационно-коммуникативных образовательных технологий, технологий дистанционного обучения, технологий психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей детей.

Данная подпрограмма разработана с целью создания условий для максимального самовыражения педагога в творческой деятельности, повышения уровня нематериальной мотивации педагогической деятельности, что повышает качество взаимодействия разнохарактерных участников, не только учащихся, но и родителей, коллег.

3.2 Цель и задачи Программы

Цель:

Обеспечение профессиональными кадрами коллектива учреждения, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей учащихся, родителей (законных представителей), социальных партнеров, обеспечение доступности образования.

Задачи:

- Диагностирование проблемного поля процесса формирования ключевых компетенций;
- Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- Предоставление возможности открытой информационно-образовательной среды для повышения профессиональной компетентности педагогов;
- Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;
- Совершенствование деятельности институциональной методической службы посредством диверсификации форм, методов и технологий повышения квалификации педагогических кадров;
- Усиление роли самообразовательной культуры в совершенствовании профессиональных компетенций педагогических кадров с учетом их индивидуальных потребностей и запросов;
- Совершенствование информационно-коммуникативной культуры педагогических кадров;
- Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов;
- Создание условий для результативной работы в инновационном режиме;
- Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.

3.3 Ожидаемые результаты реализации Программы

Программа способствует развитию кадровых условий:

- снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах,
- повышению социального уровня работников образования,
- стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- создать условия для увеличения притока молодых специалистов, специалистов естественнонаучной и технической направленности, специалистов мужского пола;
- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогов;
- иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам учащихся;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.

3.4 Этапы реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на 5 лет – с января 2020г. по декабрь 2024г.

Основные этапы программы развития:

I этап: 2020 год – проектировочно - ориентировочный.

II этап: 2021 – 2023 года – внедренческий.

III этап: 2024 год – обобщающе-аналитический. Анализ результатов и определение перспектив дальнейшего развития.

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

4. Целевые показатели (индикаторы):

для оценки эффективности Программы определена система целевых показателей и индикаторов

№ п/п	Направление Показатели/индикаторы	ед. измерения	Базов. значение 2020год	Значение показателя по годам			
				2021	2022	2023	2024
	Укомплектованность педагогическими кадрами	%	100	100	100	100	100
	Текучесть кадров	%	2	1	1	1	1
	Удельный вес численности специалистов мужского пола в общей численности педагогических работников	%	16	16	17	17	17
	Удельный вес численности специалистов естественнонаучной и технической направленности в общей численности педагогических работников	%	24	24	25	25	25
	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	%	12	12	13	13	14
	Доля педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность, от общего числа педагогов	%	3,1	3,2	3,2	3,3	3,3
	Количество разработанных и реализованных инновационных проектов	ед.	2	3	3	4	4
	Количество используемых педагогических технологий на основе деятельностного подхода	ед.	5	5	6	6	6
	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категории, от общего числа	%	65	66	67	61	69
	Доля педагогических работников, прошедших КПК	%	25	25	25	25	25
	Доля педагогов ДО, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту, К общей численности педагогических работников	%	100	100	100	100	100
	Доля педагогических работников, использующих современные педагогические технологии, от общего числа педагогов	%	70	75	75	77	77
	Доля педагогов, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства, от общего количества педагогов	%	20	21	22	23	24
	Доля педагогов, ставших победителями и призерами в конкурсах профессионального мастерства, от общего количества участников	%	60	61	62	63	64
	Доля педагогов ДО, участвующих в институциональном проекте «Мобильный педагог ДО»	%	4	8	8	8	8

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

5. План действий по реализации Программы

Наименование мероприятий	Цель	Содержание деятельности	Предполагаемые сроки выполнения	Результат
Организационно-управленческие мероприятия	Определение проблемного поля (профессиональных затруднений)	<ul style="list-style-type: none"> Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами; Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам. 	3 квартал 2020 года, в дальнейшем - ежегодно	Создан банк данных и разработаны нормативные документы по работе с кадрами
	Формирование мотивационно-целевых установок педагогического коллектива на реализацию программы	<p>Отв.: Свитек И.А., директор; Кышова Т.А., старший методист;</p> <p>Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> плана работы методического совета, плана инновационной деятельности, плана работы с молодыми специалистами; плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; 	3 квартал 2020 года, в дальнейшем - ежегодно	Нормативно-правовая база приведена в соответствие с целями и задачами Программы Педагогические работники ориентированы на успешную реализацию миссии учреждения в рамках реализации Программы
	Совершенствование нормативно-правовой и программно-методической базы	<p>Корректировка (по необходимости) положений</p> <ul style="list-style-type: none"> положения о конкурсах профессионального мастерства, положения о комплектовании кадрами ОО, положения и системы материального стимулирования. <p>Отв.: Свитек И.А., директор; Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО</p>		
		<ul style="list-style-type: none"> Проведение профессионального институционального конкурса «Педагог года» (с выплатой премий победителям и призерам из фонда стимулирования); Участие в районных конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», конкурс методических материалов «Лучшее из опыта работы», «Педагогическая копилка», образовательных проектов «Инновации» и др. Участие в конкурсах профессионального мастерства межмуниципального и краевого уровня. <p>Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО</p>	Ежегодно	Участие в районных, зональных, краевых, конкурсах Увеличение охвата участников конкурсных мероприятий
	<ul style="list-style-type: none"> Чествование лучших педагогов на районном празднике, посвященном Дню учителя, Оформление наградных документов на лучших педагогов ОО по решению Педагогического совета. <p>Отв.: Свитек И.А., директор; Кышова Т.А., старший методист;</p>	Ежегодно - октябрь	Награждение лучших педагогов ДО	

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

		старшие педагоги ДО		
		Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат по итогам работы педагогов в соответствии с положением «Распределение стимулирующей части ФОТ МБУ ОДО «Сивинский ДТ»	Ежемесячно (основным сотрудникам), ежеквартально (внешним совместителям) постоянно	Педагоги замотивированы на лучший результат деятельности
		Отв.: Свитек И.А., директор;		
		<ul style="list-style-type: none"> Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать: <ul style="list-style-type: none"> стажировку; наставничество; круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами. 	Постоянно	Увеличится количество молодых специалистов
		Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО		
		Открыть творческие объединения социально-педагогической направленности (Юнармия, информатика, техническое творчество и др.) для привлечения специалистов мужского пола	Ежегодно сентябрь	Увеличится количество специалистов мужского пола
		Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО		
		Открыть творческие объединения естественнонаучной и технической направленности	Ежегодно сентябрь	Увеличится количество специалистов данных направленностей
		Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО		
		На договорной основе обеспечивать практику студентам-практикантам и выпускникам ОУ педагогической направленности на базе Дома творчества с целью их дальнейшего трудоустройства	По мере поступления заявок.	Прохождение практики студентами и выпускниками для дальнейшей работы в ДТ
		Отв.: Свитек И.А., директор; Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО		
Повышение профессионализма работников	Повышение уровня квалификации через КПК, самообразование, взаимопосещения и открытые занятия, распространение опыта	Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников: <ul style="list-style-type: none"> единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; составление четкого графика; обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику; формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава. 	Постоянно	Увеличится количество педагогов, прошедших КПК и профпереподготовку,
		Отв.: Кышова Т.А., старший методист;		

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

	<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в методических объединениях; • поддержка дистанционных технологий обучения; • распространение опыта работы педагогов – новаторов; • отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; • научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; <p>Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО</p>	Постоянно	Увеличится количество педагогов распространяющих опыт работы
	<p>Организация контроля и качества образования</p> <p>Отв.: Свитек И.А., директор; Кышова Т.А., старший методист</p>	Постоянно	
	<p>Планирование посещения педагогами и специалистами ОО районных методических объединений разной формы организации.</p>	Один раз в четверть	
	<p>Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий.</p>	Ежегодно, август	
	<ul style="list-style-type: none"> • проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». • Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами ОО. 	<p>По плану ОУ на основе договоров</p> <p>2 раза в год</p>	Увеличится количество педагогов прошедших целевые КПК
	<p>«Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов.</p>	Начало учебного года	
	<p>Заключение договоров с организациями на оказание данной образовательной услуги, как за счет средств ОО, так и лично педагогов (НП СОТИС, АНО «Эврика-Пермь», ИКЦ «Каменный город», ПГГПУ-факультет профессиональной подготовки и переподготовки, ЦРО Пермского края», РИНО ПГНИУ, АНО «Евразийский открытый институт» и другие</p>	2 раза в год	

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

Повышение уровня категорийности и педагогов (аттестация на I и высшую категорию)	Создание условий для прохождения педагогами аттестации	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме через работу с сайтом центра аттестации учителей и электронным портфолио http://portfolio-edu.ru/ и с сайтом ЦРО Пермского района http://cro59.ru <p>Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО</p>	По графику	Увеличится количество педагогов прошедших аттестацию на высшую и первую категорию
		<ul style="list-style-type: none"> проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации), <p>Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО</p>	По требованию Октябрь	
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики	Выполнение муниципальных заданий	Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам Дома творчества на основе выполнения Коллективного трудового договора.	Постоянно	Предоставляются социальные гарантии и льготы педагогическим работникам Дома творчества на основе выполнения Коллективного трудового договора.
		<p>Отв.: Свитек И.А., директор; Петухова Н.В., председатель ТК, Старкова Л.М., председатель профсоюза</p> <p>Внесение изменений в систему стимулирования коллектива учреждения по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием.</p> <p>Отв.: Свитек И.А., директор; Петухова Н.В., председатель ТК, Старкова Л.М., председатель профсоюза</p>	По мере необходимости	
		Разработка и утверждение муниципальных заданий педагогов в соответствии с МЗ учреждения	Ежегодно (ноябрь-декабрь)	Стимулирование за качественное предоставление образовательных услуг
		<p>Отв.: Свитек И.А., директор; Кышова Т.А., старший методист</p> <p>Отчеты о выполнении индивидуальных муниципальных заданий</p> <p>Отв.: Кышова Т.А., старший методист; старшие педагоги ДО</p>	Ежегодно, 1 раз в месяц до 25 числа	
		<p>Отчет за квартал по результатам выполнения муниципального задания учреждением</p> <p>Отв.: Свитек И.А., директор;</p>	Ежегодно, 1 раз в квартал	

6. Оценка эффективности программы:

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие системы образования в учреждении, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества района по увеличению количества молодых специалистов, специалистов естественнонаучной и технической направленности, специалистов мужского пола в дополнительном образовании;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов, специалистов естественнонаучной и технической направленности, специалистов мужского пола в учреждение;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

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

7. Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование Программы на 2020–2024 годы» осуществляется за счет бюджетных средств, финансирования в рамках районных целевых программ и привлечения внебюджетных средств (в том числе грантов).

8. Управление и контроль за реализацией Программы

Управление и общий контроль за реализацией программы осуществляет администрация учреждения, педагогический совет, Совет трудового коллектива.

Литература:

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента : учебник. – М. : Проспект, 2018. – 320 с.
2. Васильева Вера Викторовна Методы диагностики стратегического потенциала организации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2009. № 119. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-diagnostiki-strategicheskogo-potentsiala-organizatsii>(дата обращения: 10.12.2019).
3. Гапоненко А. Л., Панкрухин А. П. Стратегическое управление: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». — 4-е изд., стер. — М.: Омега- Л., 2010.
4. Гонтарева Г. А. Оптимизация процесса принятия управленческого решения / Г. А. Гонтарева, Н.Ю. Лозинская.//Царскосельские чтения. 2017. №XIV. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-protsessya-prinyatiya-upravlencheskogo-resheniya>.
5. Граб В. П. Рекомендации по созданию систем менеджмента качества в образовательных учреждениях//НиКа.2018.№.URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/rekomendatsii-po-sozdaniyu-sistem-menedzhmenta-kachestva-v-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah>.
6. Гребенкина Л. К. Организационно-документальное сопровождение учебно- воспитательного

Программа работы с кадрами «Педагог: от стандарта - к профессионализму»

- процесса начальной школы / Гребенкина Л. К., Архарова Л. И., Демидова С. Б. ; Центр "Пед. поиск". – М. : Пед. поиск, 20164. - 128 с.
7. Джаджа С. Е. Управленческая культура руководителей образовательных учреждений. - Самара: СФ МГПУ, 2013 (Тип. ООО Перспектива). - 128 с.
8. Евтихов О. В. Управление персоналом организации: учебное. – М. : Инфра-М, 2014. - 298 с.
9. Коджаспирова Г. М. Технология безопасной управленческой деятельности в образовательном учреждении // Проблемы современного образования. 2014.№1. URL:
10. Малошик Максим Владимирович Ключевые моменты SWOT- анализа развития отрасли культуры г. Улан-Удэ до 2030 года // Интерактивная наука. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-momenty-svot-analiza-razvitiya-otrasli-kultury-g-ulan-ude-do-2030-goda>(дата обращения: 10.12.2019).
11. Фаэй Л., Рэнделл А. Курс MBA по стратегическому менеджменту. / Л. Фаэй, А. Рэнделл. — Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
12. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании: определение стратегических возможностей. Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2008.