

Решением  
Педагогического совета  
Протокол № 2  
«11» января 2022г.



Утверждено  
Директор ЧУДО «АРТ»  
Н.В. Сиракова  
«11» января 2022г.

**Программа развития  
Частного учреждения  
дополнительного образования «АРТ»  
на 2022-2025 годы**

Магнитогорск, 2022г

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Концепция Программы развития	7
Цель и задачи Программы развития	15
Этапы реализации Программы развития	15
Механизм реализации Программы развития	16
Проект «Лестница успеха»	16
Проект «Наставничество – путь к успеху»	21
Ресурсное обеспечение реализации Программы развития	30
Планируемые результаты Программы развития	30

## Введение

Программа развития Частного учреждения дополнительного образования «АРТ» на 2022 - 2025 и (далее Программа) в соответствии со статьей 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» относит к компетенции образовательной организации разработку и утверждение программы развития образовательной организации. Программа развития является обязательным локальным актом, наличие которого в образовательной организации закреплено законодательно. Программа развития – локальный акт образовательной организации, определяющий стратегические направления развития образовательной организации на среднесрочную перспективу. Программа как управленческий документ развития определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития, задает основные направления эффективной реализации государственного задания. Программа как проект перспективного развития призвана:

- обеспечить всесторонне удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательного процесса;
  - консолидировать усилия всех заинтересованных субъектов образовательного процесса и социального окружения учреждения для достижения цели Программы.
- В основу реализации Программы положен современный программно-проектный метод, сочетающий управленческую целенаправленность деятельности администрации и творческие инициативы со стороны рядовых сотрудников.

Результатом работы ЧУДО «АРТ» по направлениям является повышение эффективности работы, результатом реализации инициативных проектов – высокий уровень удовлетворенности общества качеством образования, которые являются основанием для ведения контроля за организацией и внесения изменений в основную образовательную программу.

Проекты, представленные для реализации плана Программы развития, рассчитаны на весь период с 2022 по 2025 годы ее реализации.

Основания для разработки программы	Нормативные требования Законодательные требования
Назначение программы	Программа развития предназначена для определения перспективных направлений развития учреждения, с учетом выявленных недочетов за предыдущий период. В ней отражены главные направления содержания образования и организации воспитания.
Проблемы	Необходимость интенсификации педагогического труда, повышение его качества и результативности педагогов к применению современных образовательных технологий. Недостаточная готовность и включенность родителей в управление качеством образования детей.
Сроки реализации программы	<p>Программа реализуется в три этапа на период с 2022 по 2025 гг.</p> <p><u>1-ый этап – подготовительный (2022-2025 уч.г.)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой развития;</li> <li>- создание условий (кадровых, материально-технических и т. д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой развития;</li> <li>- начало реализации мероприятий, направленных на создание интегрированной модели развивающего образовательного пространства.</li> </ul> <p><u>2-ой этап – практический (2022-2025 уч.г.)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- апробирование модели, обновление содержания организационных форм, педагогических технологий; -</li> <li>постепенная реализация мероприятий в соответствии с Программой развития; - коррекция мероприятий.</li> </ul> <p><u>3-ий этап – итоговый (2022-2025 уч.г.)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация мероприятий, направленных на практическое внедрение и распространение полученных результатов;</li> <li>- анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в Программе развития.</li> </ul>
Название	Программа развития Частного учреждения дополнительного образования «АРТ»
Нормативные документы:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный Закон от 29.12.2012 года № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Концепция развития дополнительного образования детей (Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 №1726);</li> <li>• Приказ Министерства просвещения Российской Федерации №196 от 09.11.2018г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;</li> <li>• Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;</li> <li>• Стратегия государственной национальной политики РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 30.11.2016г. №11;</li> <li>• Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина РФ;</li> <li>• Национальная доктрина образования в РФ на период до 2025г.</li> <li>• Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года (Утвержден 29.05.2015г. №996-р);</li> <li>• Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися от 25.12.2015г. № 996-р;</li> <li>• Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 03 сентября 2019 года №467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;</li> <li>• Приказ Минтруда России 05 мая 2018 года №298 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрирована Минюстом России 28.08.2018г., №25016);</li> <li>• Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 декабря 2014 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;</li> <li>• Государственная программа Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018-2025 годы (постановление правительства Челябинской области от 28.12.2017 №732-П);</li> <li>• Устав ЧУДО «АРТ»;</li> <li>• Локальные документы ЧУДО «АРТ».</li> </ul>
Авторы:	Коллектив ЧУДО «АРТ»

Исполнители:	Педагогический коллектив ЧУДО «АРТ».
Цели:	Обеспечение комплексного эффективного функционирования и развития учреждения, включающее создание организационных, экономических, управленческих и методических условий, способствующих повышению качества, доступности и конкурентоспособности учреждения, удовлетворению дополнительных образовательных потребностей детей, родителей, социальных партнеров и социума, раскрытие и максимальное развитие современных компетенций обучающихся.

Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совершенствование содержания, организационных форм, методов и технологий дополнительного образования детей, разработка программ нового поколения, внедрение инновационных педагогических технологий;</li> <li>2. Реализация инновационных проектов и лучших практик по различным направлениям дополнительного образования детей, способствующих обновлению содержания дополнительного образования;</li> <li>3. Формирование современной эффективной системы непрерывного повышения профессионального мастерства сотрудников учреждения, развития кадрового потенциала.</li> <li>4. Развитие сетевого взаимодействия с образовательными, с культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами.</li> <li>5. Развитие инфраструктуры учреждения и организационных механизмов, обеспечивающих доступность качественного образования.</li> </ol>
Ожидаемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение качества образования обучающихся;</li> <li>- улучшение условий реализации образовательной программы учреждения;</li> <li>- повышение уровня профессиональной компетенции педагогов;</li> <li>- расширение диапазона мероприятий</li> <li>- введение дополнительных услуг, предоставляемых по запросу родителей.</li> <li>- рост числа молодых педагогов.</li> <li>- удовлетворенность семей воспитанников услугами ЧУДО «АРТ».</li> <li>- финансовая стабильность.</li> </ul>
Финансовое обеспечение программы	Осуществляется в пределах текущего финансирования.

## Концепция Программы развития

Ценность инновационного характера современного дополнительного образования и Программы развития ЧУДО «АРТ» направлена на сохранение позитивных достижений ЧУДО «АРТ», внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, обеспечение лично-ориентированной модели организации педагогического процесса, позволяющей ребенку успешно адаптироваться и удачно реализовать себя в подвижном социуме, развитие его социальных компетенций в условиях интеграции усилий ребенка и педагога, ребенка и родителей, педагога и родителей.

В этой связи перед работниками ЧУДО «АРТ» встала задача создания единой системы образовательно-оздоровительного процесса, построенной на интегративной основе. Должны быть разработаны не только принципы целостного подхода к содержанию образования и оздоровления, но и лично-ориентированной организации педагогического процесса, направленного на оздоровление и развитие ребёнка.

В ЧУДО «АРТ» образовательный процесс должен строиться вокруг ребёнка, обеспечивая своевременное формирование возрастных новообразований детства, развитие компетентности, самостоятельности, творческой активности, гуманного отношения к окружающим, получение ребёнком качественного образования как средства для перехода на последующие возрастные ступени развития, обучения и воспитания.

Ведущими ценностями при разработке концепции для нас стали: ценность здоровья, ценность развития, ценность детства и ценность сотрудничества, которые, с одной стороны, выражают приоритеты современной гуманистической педагогики, с другой стороны, выступают содержанием ценностного освоения мира ребёнком.

Модель образовательного процесса определяется концепцией, основные идеи которой:

Право каждого ребёнка на получение дополнительного образования в соответствии с его особенностями.

Признание само ценности периода детства каждого ребёнка, его уникальности и неповторимости.

Деятельность учреждения в режиме обновления содержания (реализация различных способов, форм, методов, их адаптация к условиям ЧУДО «АРТ»).

В основе концепции развития ЧУДО «АРТ» лежит возможность:

- комплексного подхода к диагностической, образовательной, оздоровительной работе;
- интеграции детей с различным состоянием здоровья, уровнем развития, для достижения максимального качества образовательного процесса;
- создания целостной системы, в которой все этапы работы с ребёнком были бы взаимосвязаны.

Личностные «компоненты» нашей образовательной системы – дети, родители и педагоги дополнительного образования.

Ребёнок в нашей системе рассматривается как активный субъект образовательного процесса, цель и результат деятельности. Мы считаем, что решить задачи развития неповторимой индивидуальной личности можно только в процессе разносторонней деятельности детей, «внутри» которой каждый ребёнок будет испытывать удовольствие, ощущать себя индивидуальностью, чувствовать себя защищено и уверенно.

В общении с ребёнком необходимо помнить слова известного педагога Я. Корчака: «Каждый ребёнок - это особый мир, и познать его может только тот, кто умеет вместе с малышом разделить его огорчения и тревоги, его радости и успехи. Не снизойти до ребёнка, а подняться до уровня его понимания. Ребёнок всегда должен чувствовать тепло сильной руки, слышать биение сердца близкого ему человека, который всегда рядом, всегда поможет, все объяснит и все поймёт».

Концепция нашего учреждения содержит понятия, позволяющие реализовать принцип развивающего образования и показатели психического развития как становление деятельности, сознания и личности ребёнка.

Направления развития	Содержание	Формы работы
<b>Познавательное</b>	Формирование умения наблюдать, сравнивать, систематизировать, классифицировать. Активизация познавательных процессов восприятия, мышления, воображения, памяти, обогащение знаний и представлений об окружающем мире. Развитие поисковой и исследовательской деятельности. Предупреждение возможных трудностей в процессе школьного обучения (подготовка к обучению грамоте).	Групповые, индивидуальные подгрупповые и фронтальные занятия. Дидактические игры и ежедневные и еженедельные традиции.



<b>Речевое</b>	Создание условий для обогащения словаря ребенка, развитие образной фонетической и грамматической стороны речи. Развитие внимания регулирующей и планирующей функции речи, как важной основы произвольного поведения ребенка.	
<b>Физическое</b>	Совершенствование двигательной активности, повышение сопротивляемости и защитных свойств организма. Воспитание у детей личной физической культуры. Формирование потребностей в физическом совершенствовании, вооружение знаниями, умениями и навыками, воспитание привычки к здоровому образу жизни.	Физкультминутки на занятиях, спортивные игры на переменах
<b>Социально коммуникативное</b>	Развитие положительного отношения ребенка к себе, с окружающим миром и людьми. Социализация детей, приобщение их к социокультурным нормам, традициям семьи, общества, государства. Становление самостоятельности, целенаправленности, само регуляции собственных действий.	Продуктивная совместная деятельность, усвоение правил этики, безопасности поведения на улице, дома и др.
<b>Художественно эстетическое</b>	Развитие предпосылок ценностного смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного) мира природы. Становление эстетического отношения к окружающему миру. Формирование элементарных представлений о видах искусства. Восприятие музыки, художественной литературы, фольклора. Развитие потенциальных способностей ребенка, воспитание разносторонней, творческой личности.	Занятия по Творчеству в рамках образовательной программы «Прикладное творчество». Индивидуальная работа в свободное время.

## **Основными ценностями педагогического коллектива ЧУДО «АРТ» являются:**

1. Ответственность за результаты деятельности как каждого из педагогов лично, так и всего коллектива.
2. Уважение к каждому ребёнку, принятие его личностных особенностей, потребностей.
3. Компетентный подход в профессиональной деятельности педагогов.
4. Отношения субъектов образовательного процесса, основанные на взаимоуважении, доверии, результативном сотрудничестве.

Оптимальный процесс развития ЧУДО «АРТ» невозможен без грамотного методического сопровождения происходящих преобразований в образовательном процессе.

### **Структура и системы управления**

Управление Учреждением строится на принципах единоначалия и коллегиальности.

Непосредственное руководство учреждением осуществляет директор Учреждения, который назначается и освобождается от должности Собственником в соответствии с действующим законодательством.

Часть своих полномочий директор Учреждения делегирует заместителям директора.

Заместители директора осуществляют непосредственное руководство и несут ответственность за определенный вид деятельности Учреждения: образовательную и методическую деятельность, организационно-массовую деятельность, безопасность деятельности Учреждения. Распределение обязанностей между заместителями директора устанавливается в соответствии с должностными инструкциями и приказами директора Учреждения.

В Учреждении формируются коллегиальные органы управления: общее собрание работников Учреждения, педагогический совет.

### **Образовательная деятельность**

Учреждение имеет право ведения образовательной деятельности по образовательным программам туристско-краеведческой, социально-гуманитарной, художественной, физкультурно-спортивной, естественнонаучной, технической направленностей.

Образовательная деятельность по дополнительным общеобразовательным развивающим программам в Учреждении направлена на:

- формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени;

- формирование и развитие творческих способностей обучающихся;
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепления здоровья обучающихся;
- социализацию и адаптацию обучающихся к жизни в обществе;
- формирование общей культуры обучающихся.

Содержание образовательного процесса в учреждении определяется направленностью дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. Педагогические работники самостоятельно разрабатывают дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, которые рассматриваются на заседании Педагогического совета и утверждаются директором. В дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программах ежегодно обновляется содержание деятельности с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологии и социальной сферы.

Учебный план в Учреждении составляется ежегодно на основании учебных планов дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых в текущем году, в соответствии с комплектованием учебных групп и утверждается руководителем Учреждения. Учебный план включает перечень дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, учебную нагрузку на каждую группу, нагрузку на обучающихся с учетом возраста, года обучения. Внесение изменений в учебный план в течение года осуществляется приказом руководителя Учреждения.

В Частном учреждении дополнительного образования «АРТ» функционируют 24 объединения, образовательная деятельность осуществляется по 10 общеобразовательным общеразвивающим программам социально-педагогической направленности на платной основе. По состоянию на 31.12.2021г. в Учреждении обучаются 422 ребенка в возрасте 6 лет по договорам об оказании платных образовательных услуг.

### **Кадровое обеспечение**

Коллектив Учреждения на 25.12.2021г. насчитывает 24 человека ( в том числе 9 внешних совместителей); из них 17 человек (в том числе 7 внешних совместителей) педагогические работники, 4 человека ( в том числе 2 внешних

совместителя) учебно-вспомогательный персонал, 3 человека административно-управленческий персонал.

По уровню образования наибольшее количество составляют педагогические работники (без учета внешних совместителей), имеющие высшее профессиональное образование – 12 человек, 2 человека – средне-профессиональное образование. По стажу педагогической работы работники распределены следующим образом: педагогические работники, работающие до 5 лет- 2 человека, свыше 30 лет- 1 человек.

Численность педагогических работников в возрасте до 30 лет составляет 2 человека, в возрасте от 55 лет- 1 человек. Таким образом, наметилась тенденция «омоложения» педагогических кадров.

Имеют грамоты 12 работников Учреждения (в том числе 2 внешних совместителя): 5 педагогических работников награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки Челябинской области, 4 педагогических работника награждены Почетной грамотой главы города Магнитогорска, 3 педагогических работника награждены Почетной грамотой Управления образования г. Магнитогорска.

Имеют ученую степень 2 человека (Савинкова Татьяна Николаевна, кандидат педагогических наук; Савинков Лев Леонидович, кандидат философских наук).

Важнейшим условием успешной работы каждого педагога является систематическое повышение профессионального уровня. Основными составляющими развития кадрового потенциала являются аттестация, повышение квалификации. В Учреждении разработан механизм управления процессом аттестации педагогических работников. Все работники успешно проходят аттестацию в намеченные сроки, подтверждают соответствие требованиям.

Процедура аттестации побуждает педагогический коллектив Учреждения постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство на курсах повышения квалификации (КПК). Педагоги проходят курсы повышения квалификации по предмету не реже одного раза в 3 года. В настоящее время педагогам дополнительного образования предлагаются КПК, организуемые различными структурами как очные, так и заочные, в том числе дистанционные с использованием ИКТ, как бесплатные, так и на платной основе.

Задача заместителей директора заключается в обеспечении доступа педагогов к этим курсам и оказания консультативной и информационной поддержки при выборе направления повышения квалификации. На

25.12.2021г. 20 человек педагогических и руководящих работников прошли за последние три года повышение квалификации или профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности.

Конкурентоспособность специалиста в современных условиях зависит не столько от уровня и качества полученного базового профессионального образования, сколько от мотивации постоянно повышать уровень профессиональной компетентности. В этой связи обучение в течении всей жизни становится необходимым и все более значимым элементом современных образовательных систем. В Учреждении создана система повышения квалификации кадрового состава, которая ориентирована на развитие профессионально значимых качеств личности, обеспечивающих успешность реализации таких деятельностных составляющих, как педагогическая компетентность, педагогическое мастерство, индивидуальный имидж педагога, необходимых для обеспечения высокого качества и доступности дополнительного образования детей. В целях результативности и эффективности процесса повышения квалификации в Учреждении реализуется комплексное обучение всех категорий педагогических работников.

Эффективными формами повышения уровня профессионального мастерства является наставничество над молодыми педагогами, профессиональные конкурсы (конкурс методической продукции, конкурс педагогических проектов, конкурс портфолио педагога), открытые занятия, мастер классы, семинары, семинары-практикумы, консультирование.

Уровень компетентности педагогов Учреждения позволяет им быть организаторами методических мероприятий различного уровня, что способствует дальнейшему повышению их профессиональной компетенции.

В 2021 году Учреждение начала работу в автоматизированной системе «Сетевой город. Образование.» Обновлен пакет документов по работе с персональными данными работников и обучающихся, регламентирующие документы АИС «СГО». Педагоги работают с электронными журналами, самостоятельно осуществляют вход в систему под личным логином и паролем.

### **Информационное и учебно-методическое обеспечение**

Учебно-методическое обеспечение в Учреждении представлено:

- Образовательной программой на учебный год;
- учебным планом;
- годовым календарным учебным графиком;

- планами работы, аналитическими, статистическими, информационно-методическими отчетами о деятельности Учреждения.

В Учреждении утверждены 10 дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. К ним разработаны необходимые учебно-методические материалы.

Значимую роль в повышении качества образования в Учреждении играет информационно-методическое сопровождение процесса, которое представлено методической деятельностью, организованной непосредственно в Учреждении, а также система учреждений переподготовки и повышения квалификации работников образования.

Одним из важных направлений деятельности Учреждения является создание единого информационного пространства образовательного Учреждения. Большое место в данной работе уделяется развитию официального сайта учреждения, как ведущей возможности всестороннего освещения образовательной, методической, общественной деятельности, обмена опытом, творческими идеями, достижениями, формами работы. Сайт обеспечивает расширение образовательных возможностей обучения, отражения деятельности обучающихся, информационной поддержки участников образовательного процесса и многое другое.

Родителям (законным представителям) обучающимся обеспечивается доступ к единому информационно-образовательному пространству Учреждения посредством официального сайта и информационных стендов.

### **Материально-техническая база**

Учреждение располагает необходимыми материально-техническими условиями для качественного проведения образовательного процесса. Материально-техническое обеспечение включает в себя необходимые учебные и вспомогательные площади для образовательного процесса, достаточную инфраструктуру, обеспечение учебного процесса вычислительной и оргтехникой, достаточным количеством учебных материалов.

Учреждение арендует кабинеты по адресам: г. Магнитогорск, ул. Галиуллина, 17 (каб. 22,23,27,32,26,28,31) и пр. Ленина, 59 (каб. 14,15,12,11).

Все помещения оснащены соответствующей мебелью, необходимым оборудованием, техническими средствами обучения, что позволяет качественно осуществлять образовательный процесс. Для организации образовательного процесса и поведения учебных занятий имеется 6 ноутбуков, 5 мультимедийных проекторов.

## Цель и задачи Программы развития

**Цель:** обеспечение комплексного эффективного функционирования и развития учреждения, включающее создание организационных, экономических, управленческих и методических условий, способствующих повышению качества, доступности и конкурентоспособности учреждения, удовлетворению дополнительных образовательных потребностей детей, родителей, социальных партнеров и социума, раскрытие и максимальное развитие современных компетенций обучающихся.

### Задачи:

1. Совершенствование содержания, организационных форм, методов и технологий дополнительного образования детей, разработка программ нового поколения, внедрение инновационных педагогических технологий.
2. Реализация инновационных проектов и лучших практик по различным направленностям дополнительного образования детей, способствующих обновлению содержания дополнительного образования.
3. Формирование современной эффективной системы непрерывного повышения профессионального мастерства сотрудников учреждения, развития кадрового потенциала.
4. Развитие сетевого взаимодействия с образовательными, с культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами.

## Этапы реализации программы развития.

Программа ЧУДО «АРТ» г. Магнитогорска реализуется.

1 этап сентябрь 2021-январь 2022г. аналитико-проектировочный	- Анализ результатов реализации Программы развития 2018-2021г.  - Разработка концептуальной основы программы развития 2021-2024г.  - Определение содержания механизма реализации Программы развития на 2021-2024 годы.
2 этап (январь 2022-декабрь 2025г) реализующий	- Реализация программы развития на 2022-2025г.  - Реализация проектов Программы развития;  - Текущий мониторинг достижения индикативных показателей Программы развития.

3 этап (сентябрь 2025-декабрь 2025г.) итоговый (аналитико-обобщающий)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ готовых результатов (индикативных показателей) реализации Программы развития на 2022-2025 годы;</li> <li>- Обобщение положительного опыта реализации проектов Программы развития;</li> <li>- Определение цели, задач и стратегии дальнейшего развития учреждения.</li> </ul>
--	--

### **Механизм реализации Программы развития**

Реализация Программы развития будет осуществляться посредством реализации следующих проектов, обеспечивающих решение поставленных задач развития учреждения: проект «Лестница успеха»; проект «Наставничество – путь к успеху».

#### **Проект «Лестница успеха»**

**Цель проекта:** непрерывное повышение профессионального мастерства сотрудников учреждения путем реализации системного подхода в развитии кадрового потенциала.

**Задачи:**

- Создать эффективную систему непрерывного повышения профессионального мастерства административных и педагогических сотрудников.
- Развить кадровый потенциал учреждения путем поддержки стимулирования и создания условий для профессиональной самореализации сотрудников учреждения.
- Совершенствовать профессиональную деятельность сотрудников.
- Создать условия для расширения сферы профессиональных контактов, деятельности и опыта работы.
- Сформировать положительное общественное мнение о современном педагоге, руководителе в образовании.

**Этапы реализации проекта:**

- 1 этап – анализ текущего состояния (сентябрь 2020-август 2021г.)
- 2 этап – проектировочный – построение схемы деятельности, запуск реализации проекта (август 2021-декабрь 2021г.)
- 3 этап – этап реализации проекта (январь 202-август 2025г.)

#### 1. Анализ кадрового обеспечения

Основной ресурс учреждения – педагогические работники, обеспечивающие образовательную стратегию непрерывного развития личности ребенка. Исследование кадрового потенциала проходила в три этапа:



- количественный и качественный анализ;
- ситуативный анализ (анализ формирования и проявление педагогической инициативы работников образовательного учреждения);
- анализ степени удовлетворенности педагогов условиями и результатами труда.

### **Ресурсы проекта**

Нормативно-правовые ресурсы:

- Закон Российской Федерации «Об образовании» (от 29.12.2012 №273-ФЗ);
  - Концепция развития дополнительного образования детей (Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 №1726);
  - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации №196 от 09.11.2018г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
  - САНПИН
  - Стратегия государственной национальной политики РФ до 2025г. (утв. Указом Президента РФ от 19.12.2012г. №1666);
  - Концепция духовно- нравственного развития и воспитания личности гражданина РФ;
  - Национальная доктрина образования в РФ на период до 2025г.;
  - Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025года (Утв.29.05.2015г. №996-р);
  - Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися от 25.12.2019;
  - Национальный проект «Образование» (включая федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Цифровая образовательная среда», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Социальные лифты для каждого»);
  - Программа развития учреждения;
  - Сайт ЧУДО «АРТ»;
  - Разработка учебно-методических пособий по реализации проекта;
  - Организация методических мероприятий;
  - Интерактивные доски (столы);
  - АРМ;
  - Мультимедийное учебное оборудование (экран, ноутбук, проектор);
  - Наличие высокоскоростного Интернета.
- Временные ресурсы: ежегодно в течение учебного года.

## Риски проекта

После проведенного анализа ресурсов в учреждении был проведен анализ возможных рисков. Главными рисками были выделены:

1. Непонимание современных тенденций развития общества, отсутствие потребности в инновационном развитии.
2. Желание работать в логике функционирования, не выходя за рамки должностных обязанностей.
3. Административные барьеры.
4. Казуальность нормативно-правовых актов.
5. Обновление кадрового потенциала.

Для данного проекта- это риски, с которыми мы будем неизбежно сталкиваться. Если педагог постоянно расширяет границы и растет в профессиональном плане, то может наступить момент, когда он будет профессионально расти и перейдет в другое учреждение и т.д. Но мы смотрим на этот фактор риска с положительной точки зрения. Успех наших педагогов за пределами Учреждения – неотъемлемая часть успеха учреждения.

## Работа с молодыми, вновь принятыми сотрудниками

№	Мероприятия	Содержание мероприятий	Сроки	Предполагаемый результат
1.	Семинар «Педагог дополнительного образования. Траектория профессионального становления»	Дополнительное образование детей: история становления и развития. Нормативно-правовые основы современного дополнительного образования. Профессия педагога дополнительного образования. Мониторинг уровня профессиональных компетенций начинающих педагогов, выявление затруднений.	Сентябрь 2022	Составление индивидуального маршрута начинающего педагога.
2.	Семинар – практикум «Ведение и оформление документации электронного журнала»	Требования к ведению электронного журнала. Обучение практическим приемам заполнения электронного журнала в модуле «Сетевой город. Образование.» ГИС «Образование Челябинской области»	Октябрь-ноябрь 2022	Формирование навыков ведения электронного журнала

3.	Семинары - «Ведение и оформление документации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ»	Основные требования к разработке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и ее структурным компонентам.	Октябрь-ноябрь 2022	Разработка ДООП
4.	Семинар-практикум «Виды занятий. Этапы занятий»	Типология занятий: освоение новых знаний, развитие навыков и умений, использование знаний, умений, навыков практической деятельности, обобщение и систематизация, контроль и коррекция, комбинированное занятие. Основные этапы занятия.	Декабрь 2022	Составление плана занятия
5.	Педагогический практикум «Занятие как форма организации образовательного процесса в Учреждении дополнительного образования»	Проектирование учебного занятия в системе дополнительного образования	Декабрь 2022	Составление конспекта занятия
6.	Педагогический практикум «Специфика проведения занятий в системе дополнительного образования»	Проведение учебного занятия начинающими педагогами.	Январь 2023	Самоанализ занятия.
7.	Семинар «Основы эффективного взаимодействия»	Возрастные особенности обучающихся, учет возрастных особенностей при работе с обучающимися разных возрастных групп, социальных категорий, принципы воспитательного взаимодействия, учет интересов и потребностей. Техники и	Февраль 2023	Повышение профессиональной концепции

		приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников с соблюдением норм педагогической этики. Источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов.		
8.	Семинар «Что узнали. Чему научились»	Изучение педагогических потребностей и возможностей начинающих педагогов для планирования на 2022-2023г.	Май 2023	Индивидуальный образовательный маршрут на 2022-2023г.
9.	Конкурс дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ «Педагогический дебют»	Защита ДООП	Май 2023 года	Утверждение ДООП
10.	Посещение учебных занятий стажистов		В течении года.	Повышение профессиональной компетенции
11.	Взаимопосещение учебных занятий		В течении учебного года.	Повышение профессиональной компетенции

### Стратегирование проекта

Педагог в сфере дополнительного образования является субъектом собственной деятельности и в связи с этим его включенность в процесс развития собственной образовательной программы очень сильно влияет на процесс формирования интереса у обучающихся.

От результата реализации системы непрерывного повышения профессионального мастерства у руководящих и педагогических работников будет зависеть результат работы над достижением успеха наших обучающихся.

Исходя из построенных траекторий профессионального движения каждого сотрудника с учетом современных тенденций и требований, разрабатывается

стратегия развития учреждения. При построении стратегии развития учреждения все сотрудники принимают активное участие.

На основе трех взаимосвязанных задач, была выстроена стратегия развития проекта «Лестница успеха» как циклического проекта. Общий цикл проекта составляет три года, но все ранее прописанные мероприятия могут быть применимы и в последующем.

### **Ожидаемые результаты**

При реализации проекта, с учетом поставленной цели, будут достигнуты следующие результаты:

1. Создана эффективная система непрерывного повышения мастерства административных и педагогических работников учреждения.
2. Высококвалифицированные сотрудники учреждения (высокий кадровый потенциал).
3. Профессиональный и личностный рост сотрудников.
4. Расширение сферы профессиональных контактов, деятельности и опыта работников.
5. Положительное общественное мнение о современном педагоге, руководителе в образовании.

### **Бюджет проекта**

Как и в любом проекте, проект «Лестница успеха» имеет свой бюджет. Стоит отметить, что все расходы на достижение указанных результатов заложены при формировании оплаты труда работникам.

За счет собственных средств учреждение может осуществлять оплату командировочных расходов (проезд, проживание и т.д.), возмещение расходов на прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовке.

### **Проект «Наставничество – путь к успеху»**

*Актуальность:* В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. В целях достижения результатов федеральных проектов 25.12.2019 года Министерством просвещения РФ была утверждена Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

В ЧУДО «АРТ» в образовательный процесс включены различные формы наставничества. Так, форма «учитель-учитель» представлена в виде индивидуального сопровождения начинающих педагогов педагогами – профессионалами.

Цель проекта: повышение качества образовательного процесса путем внедрения различных форм наставничества в деятельность учреждения.

Задачи: - Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, педагогов, поддержка индивидуальной образовательной траектории.

- Адаптация обучающихся, начинающих педагогов в новом коллективе.
- Повышение мотивации к дополнительному образованию и улучшению образовательных результатов обучающихся.
- Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.

### **Этапы реализации проекта**

**1 этап** – Подготовка условий для запуска программы наставничества (июнь 2022-февраль 2023г.).

**2 этап** – Формирование базы наставляемых (сентябрь 2022-май 2023г.)

**3 этап** – Формирование базы наставников (сентябрь 2022-май 2023г.)

**4 этап** – Отбор и обучение наставников (сентябрь 2022-май 2023г.); по мере пополнения базы.

**5 этап** – Формирование наставнических пар/групп (сентябрь 2022-май 2023г.); по мере пополнения базы наставляемых, наставников);

**6 этап** – Организация и осуществление работы наставнических пар/групп (в соответствии с программой наставничества);

**7 этап** – Завершающий этап (май 2023г.; ежегодно по окончании учебного года).

### **Реализация проекта**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1.Административное совещание по вопросу внедрения целевой модели наставничества. 2.Создание рабочей группы по внедрению наставничества.	Июнь 2022	Сиракова Н.В. Савинкова Т.Н.
			1.Изучение Распоряжения Министерства просвещения	Август-сентябрь 2022	Сиракова Н.В.

			Российской Федерации №Р-145-25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».		Савинкова Т.Н.
			2.Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Июнь-декабрь 2022	Рабочая группа
			3.Взаимодействие с ресурсным центром по наставничеству «Орбита» (ОЦДОД): участие в семинарах, форумах, хакатонах и др.	Июнь-декабрь 2022	Рабочая группа
			4.Прохождение рабочей группой курсов повышения квалификации по теме наставничества (Школа наставников (Сколково), Академия наставников, Ментори и др.	Июнь-декабрь 2022	Рабочая группа
		Подготовка нормативной базы реализации целевой	1.Формирование проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель	Сентябрь2022	Сиракова Н.В. Савинкова Т.Н.

		<p>модели наставничества в ЧУДО «АРТ»</p>	<p>наставничества» в ЧУДО «АРТ».</p> <p>2.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ЧУДО «АРТ».</p> <p>3. Разработка и утверждение положения о наставничестве в ЧУДО «АРТ».</p> <p>4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ЧУДО «АРТ».</p>		
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ЧУДО «АРТ».</p>	<p>1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов по формам и программам наставничества от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри (анализ, информации, полученных в ходе производственных совещаний, собеседований, родительских встреч и т.п.)</p>	<p>Сентябрь 2022</p>	<p>Сиракова Н.В.</p> <p>Савинкова Т.Н.</p>
			<p>2.Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p>	<p>Октябрь 2022</p>	<p>Савинкова Т.Н.</p>
			<p>3.Сформировать банк программ по формам наставничества «Работодатель-ученик».</p>	<p>Январь 2023</p>	<p>Савинкова Т.Н.</p> <p>Рабочая группа</p>



2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества по форме «Учитель-учитель»	Сентябрь 2022	Савинкова Т.Н.
			2. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества по форме «Работодатель-ученик» (куратор направления в объединении)	Март 2023	Савинкова Т.Н.
			3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	В течении года	Савинкова Т.Н.
			4.Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых.	Сентябрь 2022	Савинкова Т.Н.
			5.Оценка участников наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников (входной мониторинг)	В течении года	Савинкова Т.Н.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.проведение мероприятия для информирования и	Сентябрь 2022	Савинкова Т.Н.

			вовлечения потенциальных наставников: -Проведение площадок «Наставничества» - Построение сетевого взаимодействия с социальными партнерами по организации наставничества. - Построение сетевого взаимодействия с социальными партнерами по организации наставничества.		
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	1.Провести анализ базы наставников из числа педагогов и выбрать подходящих для программы наставничества – по форме «Учитель-учитель».	Сентябрь 2022	Савинкова Т.Н.
			2.Провести анализ базы наставников из числа выпускников и выбрать подходящих для программы наставничества по форме «Работодатель-ученик»	Апрель 2022	Савинкова Т.Н.
		Обучение наставников для работы с наставляемым и.	1.Поиск экспертов для проведения обучения наставников (мониторинг и составление реестра организаций по повышению профессиональных компетенций наставников)	Сентябрь-декабрь 2022	Сиракова Н.В. Савинкова Т.Н.
			2.Подготовить методические материалы для	В течении года	

			сопровождения наставнической деятельности.		
			3.Разработка план-графиков обучения наставников.	Сентябрь 2022	
			4.Организовать обучение наставников: - творческая группа «Школа наставников»; - курсы повышения квалификации; - участие в вебинарах, мастер-классах и т.п.		
5.	Формирование наставнических групп/пар	Отбор наставников и наставляемых по форме «Учитель-учитель»	1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых в рамках проекта «Лестница успеха». 3.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.	Сентябрь 2022	Савинкова Т.Н. Проектная группа
		Отбор наставников и наставляемых по форме «Ученик-ученик»	1.Клуб наставников «Я выбираю тебя» (групповой встречи наставников и наставляемых из числа обучающихся с целью формирования		

			наставнических пар/групп)		
		Закрепление наставнических пар/групп	1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп» 2. Составление планов развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь 2022  Сентябрь 2022	Сиракова Н.В.  Савинкова Т.Н.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых по формам «Учитель-учитель»	1.Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого «Путеводитель-развития». 2.Проведение рабочей встречи наставника и наставляемого «Начало пути». 3. Встречи наставника и наставляемого согласно плану развития. 4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого «Мой успех»	В течении года в соответствии с программой наставничества	Проектная группа  Наставнические пары/группы  Наставнические пары/группы
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	1.Анкетирование. 2.Наблюдение. 3.Выполнение практических заданий. 4. Анализ достижений наставляемого. 5. Самоанализ наставляемого.	В течении года в соответствии с программой наставничества.	Наставники
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации	Май 2023  Май 2023	Савинкова Т.Н. Проектная группа

			программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 4. Квест-игра «Агент развития». 5. Представление опыта работы наставнических групп/ пар «путь к успеху» в рамках педагогического совета.	Май 2023  Апрель 2023	Наставнические группы/пары  Наставнические группы/пары
--	--	--	---	-----------------------------	--

### **Планируемые результаты:**

1. Разработана Программа наставничества ЧУДО «АРТ».
2. Повышение качества образования в учреждении (повышение уровня формирования предметных, метапредметных и личностных результатов обучающихся; увеличение доли результативности участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях различного уровня и т.п.).
3. Повышение показателей сохранности контингента обучающихся.
4. Повышение профессионального мастерства педагогических работников учреждения, увеличение активности и результативности участия в профессиональных конкурсах.
5. Развитие системы про ориентационной работы в учреждении.
6. Укрепление сетевого взаимодействия, социального партнерства.

### **Ресурсное обеспечение реализации Программы развития**

Для реализации Программы развития в организации имеются достаточные ресурсы: кадровые, нормативно-правовые, материально-технические, информационные, финансовые.

*Кадровые ресурсы:* в учреждении работает высококвалифицированный педагогический коллектив, имеющий образование, соответствующее виду деятельности или прошедший курсы повышения квалификации (профессиональную переподготовку) по направлению деятельности.

*Нормативно-правовые ресурсы:* в организации имеется необходимый пакет нормативно-правовых и локальных актов; разработаны дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы различных направленностей.

*Материально-технические ресурсы:* имеются укомплектованные и оформленные кабинеты для реализации образовательных услуг.

*Информационные:*

- обеспечен доступ в Интернет;
- работает сайт организации <http://chydoartmag.ru/>;
- создана группа в контакте //vk.com/chydoart;
- создана группа в Инстаграмме;
- налажена система работы с информацией.

*Финансовые ресурсы:*

- внебюджетные средства (платные образовательные услуги).

### **Планируемые результаты Программы развития**

Обновлено содержание дополнительных общеразвивающих программ с включением инновационных педагогических технологий, организационных форм и методов.

Сформирована современная эффективная система непрерывного повышения профессионального мастерства сотрудников учреждения, развитие кадрового потенциала.

Внедрена и эффективно реализуется Программа наставничества.