

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» г. Отрадное
Ленинградская область
Кировский район

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «Центр
внешкольной работы» г. Отрадное

Н.В. Андреева

Приказ № 143
от 29 декабря 2022 г.



Программа развития кадрового потенциала на период 2023-2027 гг.

г. Отрадное
2022

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	7
2.2.	Задачи программы	7
2.3.	Принципы программы	7
2.4.	Механизмы реализации программы	7
2.5.	Сроки реализации	7
2.6.	Общий объем финансирования	7
2.7.	Ожидаемые результаты	8
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	9
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	11
4.2.	Заключение	12
Приложения		

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБУ ДО «Центр внешкольной работы» на 2023-2027 годы
Разработчик программы	Рабочая группа: Директор: Андреева Наталья Викторовна Зам.директора по УВР: Малевич Светлана Васильевна Делопроизводитель: Варшукова Наталья Александровна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ОУ. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров4. Обновить структуру и содержание методической службы5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2023-2027 годы

Ожидаемые результаты	<p>Закрепление кадров в ОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10%);</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);</p> <p>Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p>
Механизм реализации программы	<p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p>
Система организации контроля	<p>Текущий контроль осуществляет директор ОУ</p>

1.2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» г. Отрадное является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Устав МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Отрадное;
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.05.2018 № 298 "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых";
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 13.03.2019 № 114 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий

осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам».

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Образовательному учреждению дополнительного образования необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дополнительного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ОУ высококвалифицированных педагогических кадров.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов организации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ОУ

Образовательный процесс в учреждении осуществляют 10 педагогов дополнительного образования (основные работники) и 14 педагогов – совместители.

Общий состав коллектива ОУ: 39 человек.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала:

1. по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2023 года)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
24	2	1	3	7	5	2	2	2
100%	8%	4%	13%	29%	22%	8%	8%	8%

2. по уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	17	7
%	71%	29%

3. по уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	3	10	2	11, в т.ч. 2 соответствие
%	13%	42%	8%	37%

Педагоги ОУ постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ЛОИРО;
- самообразование.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс.

1.3. Риски

- Текучесть кадров.
- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Дефицит специалистов

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала.

2.2. Задачами программы являются

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Обновить структуру и содержание методической службы
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве учреждения, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 4 года - в период с 2023 по 2027гг в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Муниципальный бюджет
- Областной бюджет

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2023- 2027 годы»

- Закрепление кадров в ОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10 %)
 - Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников
 - Профессиональный рост педагогических кадров
 - Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации
 - Мотивация к качественному педагогическому труду
 - Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии принимающих участие в конкурсах, творческих группах
 - Повышение социального статуса педагога дополнительного образования
 - Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий)
 - Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
 - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%
 - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников);
 - Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно, сентябрь	Зам.директора по УВР, методист
	Представление и награждение лучших работников ОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Директор, зам.директора по УВР
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Методист
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	август ежегодно	Директор, зам.директора по УВР
	Создание необходимых условий для включения педагогов ОУ в образовательное пространство: РМО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	постоянно	Методист, руководитель РМО педагогов дополнительного образования
	Углубление знаний педагогов в области компьютерной грамотности, изучение новых программ их возможностей (PowerPoint, Яндекс ресурсы и пр) Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	постоянно	Зав.техническим отделом, методист
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ОУ)	Декабрь, Май	Методист
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Сентябрь, май	Педагоги дополнительного образования, методист
	Организация методического сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы 	Весь период	Методист, зав.отделами
3. Советовать системы	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного) по индивидуальным	ежегодно	Методист

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
	планам профессионального развития (Приложение 1)		
	Реализация направлений целевой модели наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2027	Методист, наставники
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ОУ «Лучший педагог дополнительного образования художественной направленности» «Лучший педагог дополнительного образования технической направленности» «Лучший педагог дополнительного образования социально-гуманитарной направленности»	2023-2027	Методист, зам.директора по УВР
4. Обновить структуру, условия и содержание	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Методист, директор
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ОУ	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ОУ, проведение СОУТ	2023-2024	Директор, зам.директора по безопасности
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Директор, зам.директора по безопасности
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Директор
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог Центра внешкольной работы» и утверждение награды (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	Управленческая команда

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10%

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ОУ.

Индивидуальный план профессионального развития (ИППР)

Структура ИППР год _____

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе ОУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ОУ
- Руководство повышением квалификации педагогов дополнительного образования
- Работа в составе органов управления ОУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки (начало-окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты »	Сентябрь-январь Май- август		Выступление на педсовете, консультация МО, подготовлен доклад по теме, изготовление практического материала

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы
Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений	Январь - апрель 20 г	Выставка д/материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
тема, направление опыта	Март 20 г	выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе

Раздел 4. Участие в методической работе ОУ

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие	Май 20 г.	«...»	

Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов	Выступление на РМО, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога ...

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема КПК (кол-во часов)	Сроки (начало- окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Раздел 7. Работа в составе органов управления ОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало- окончание)	Направление деятельности	Результат

Раздел 8. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	20 -20 уч.год	Самоанализ

Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы

