

Принято на педагогическом совете
МБОУ ДО «ДЮЦ»
Протокол от «30» мая 2018
№ 4

«Утверждаю»
Директор МБОУ ДО «ДЮЦ»


М.Н. Фоминых

Приказ от «31» мая 2018 №61,5



ПРОГРАММА
«Педагогические кадры
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования «Северо-
Енисейский детско- юношеский центр»
на 2018-2020 годы»

Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	«Педагогические кадры муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» на 2018-2020годы»
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и педагогический коллектив МБОУ ДО «ДЮЦ»
Цель программы	Совершенствование профессиональных компетенций педагога дополнительного образования в соответствии с требованиями Профессионального стандарта для предоставления качественных образовательных услуг жителям Северо-Енисейского района
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создать условия для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;2. Продолжить внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования педагогических кадров для овладения новыми информационно-коммуникационными технологиями и использование их в работе, в соответствии с профессиональным стандартом;3. Повысить престиж образовательного учреждения.4. Подготовка педагогов в условиях введения сетевых и интегрированных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.5. Стимулировать результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
Срок реализации программы	2018 – 2020 годы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Внедрение системы непрерывного профессионального роста педагогических кадров в учреждении.2. Оказание практической помощи педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышение педагогического мастерства в соответствии с профессиональным стандартом, что должно обеспечить: знание нормативно-правовой базы дополнительного образования, профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», основных правил документооборота, современных педагогических технологий;

	<p>освоение навыков написания и корректировки образовательных программ, выработку умения составлять УМК к программам;</p> <p>эффективную организацию деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы, на организацию досуговой деятельности обучающихся;</p> <p>эффективное взаимодействие с родителями;</p> <p>овладение педагогами основами мониторинга качества обучения детей, психолого-педагогической диагностикой образовательного процесса, современными методами работы с детьми, основами психологической грамотности.</p> <p>3. Повышение компетентности педагогических работников в области информационно- коммуникационных технологий, что должно обеспечить:</p> <p>использование возможностей офисных пакетов в создании УМК-комплектов;</p> <p>использование возможностей электронных таблиц для создания таблиц диагностики образовательного процесса;</p> <p>эффективную организацию работы в сети Интернет для получения необходимой для образовательного процесса информации.</p> <p>4. Повышение престижа образовательного учреждения через работу с родителями, образовательными учреждениями района, информирование населения через СМИ, а также включение ДЮЦ в региональные образовательные проекты.</p>
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями Северо-Енисейского района и Красноярского края:</p> <p>Красноярский институт повышения квалификации, Красноярский краевой дворец пионеров</p>

Понятия и принципы	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики муниципальной системы образования.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <p>Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров ДЮЦ;</p> <p>Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров;</p> <p>Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров.</p>
Управление	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Советом ДЮЦ, директором.</p>
Контроль	<p>Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.</p>

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

Управленческое содействие в повышении квалификации педагогов сводится к созданию в образовательной системе комплекса условий:

- социально-правовых;
- перспективно-целевых;
- потребностно-стимулирующих;
- коммуникативно-информационных.

С понятием квалификации тесно связаны понятия профессиональной компетентности и профессионализма. Важно отметить, что профессионализм не сводится лишь к совокупности профессиональных умений, а определяется еще и уровнем личностно-профессиональных качеств специалистов, направленностью их личности, особенностями мотивации деятельности. Можно сказать, что в основе профессионализма педагога лежит профессиональная компетенция.

Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Повышение квалификации имеет объектом своего воздействия профессиональную компетентность работника сферы образования и состоит из пяти основных компонентов:

- специально- профессиональные знания;
- научно-познавательные потребности;

Коммуникативные способности, умения и навыки;

- организаторские способности и навыки управленческой деятельности;
- личностно-гуманные качества

В декабре 2012 г. были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ: глава 31 дополнена статьей 195.1. В ней даны понятия квалификации работника, профессионального стандарта, согласно которой: профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (*ч. вторая ст. 195.1 ТК РФ*).

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (*ч. первая ст. 195.1 ТК РФ*).

Профессиональный стандарт - многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках области профессиональной деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 года № 613 н.

26 декабря 2016 года вышел приказ Минтруда и соцзащиты № 835 н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утверждённый приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613 н». Дата начала применения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» была перенесена с 1 января 2017 г. на 1 января 2018 года.

Профессиональный стандарт педагога призван:

- определять необходимую квалификацию педагога;
- обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда;
- обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;
- содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Профессиональный стандарт педагога применяется:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при заключении трудовых договоров;
- при разработке должностных инструкций;
- при установлении систем оплаты труда с 1 января 2018 года.

Ключевые понятия стандарта

1. *Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н):*

- **обобщенная трудовая функция** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;
- **трудовая функция** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.
 1. *ТК РФ Ст. 57:*
- **трудовая функция:**
- работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;
- конкретный вид поручаемой работнику работы.

Структура профессионального стандарта:

- трудовая функция;
- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания.

Обобщенная трудовая функция	Возможные должности
Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам (общеразвивающими предпрофессиональным)	Педагог дополнительного образования (ДО), старший педагог ДО, тренер-преподаватель, преподаватель
Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ	Методист
Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ	Педагог-организатор

Обобщенная трудовая функция	Должности	Трудовая функция
Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель,	Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы
		Организация досуговой деятельности учащихся в

	старший тренер-преподаватель, преподаватель	процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы
		Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания
		Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы
		Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы

Роль системы повышения педагогических кадров внутри образовательного учреждения

В каждом учреждении кадры имеют огромное значение. Без квалифицированных кадров ни одна организация не может достичь своих целей. Большинство учреждений стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи, для интенсивного развития их потенциала.

В настоящее время делается акцент на долговременное развитие трудового потенциала работников. Именно поэтому управление человеческими ресурсами становится одним из важнейших направлений в деятельности любого учреждения дополнительного образования, поставленные в такую ситуацию, когда их функционирование и развитие напрямую зависит от квалификации и профессиональной компетентности педагогов. Сегодня особую значимость для повышения компетентности педагогических кадров приобретает творчески организованная методическая работа в учреждении, реализующая концепцию непрерывного образования.

В нашем учреждении возникла необходимость детального знакомства большого круга педагогических работников с новым документом, профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», что не позволяет сделать быстро и в нужном масштабе внешняя система повышения квалификации.

Администрацией и методистами учреждения были проделаны следующие шаги:

- 1 шаг – ознакомление со стандартом;
- 2 шаг – изучение доступной литературы по теме;

- 3 шаг – анализ функциональной карты вида профессиональной деятельности;
- 4 шаг – проведение диагностики по обобщенным трудовым функциям;
- 5 шаг – определение проблемы и запросов;
- 6 шаг – разработка проекта «Программа повышения профессиональной компетентности педагогических кадров».

Целевая программа «Педагогические кадры муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» на 2018-2020 годы» направлена на решение задач системных изменений в сфере содержания и организации дополнительного образования, осуществляемого органами государственной власти, органами местного самоуправления и образовательными учреждениями.

Целью данных нормативных документов является создание обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым современным обществом к педагогическим кадрам, а также в связи с введением Профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», для совершенствования работы учреждения и профессионального развития педагогических кадров возникла необходимость обновления работы по повышению квалификации педагогических работников. Расширение, совершенствование приемов и методов обучения педагогов на методических мероприятиях – это возможность эффективного взаимодействия методической службы, опытных педагогов и молодых специалистов, инструмент быстрого реагирования на изменения в сфере образования. Кроме того, в управлении ДЮОЦ основным подходом выбран программно-целевой, которое позволит успешно реализовать Программу развития ДЮОЦ, где одним из основных направлений является работа с педагогическими кадрами ОУ.

Раздел 3. Анализ кадровых условий МБОУ ДО «ДЮОЦ»

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В ДЮОЦ работает 41 педагогический работник из них 37 педагогов дополнительного образования. На внутреннем совместительстве 5 человек и внешнем совмещении 22 педагога, что обеспечивает потребность в узких специалистах и специалистах сопровождения. Почасовая нагрузка в среднем составляет 24,11 часа на одного педагога дополнительного образования, что соответствует муниципальному заданию по оказанию образовательных услуг. За последние пять лет произошло обновление коллектива в среднем на 2-3%. Данный факт позволяет коллективу функционировать.

На 01.01.2018 года из общего числа педагогов вместе с администрацией, На настоящий момент 13 педагогов (31,7%) имеют категорию, из них 3 чел. (7,3%) – высшую квалификационную категорию, 10 чел. (24,3%) – первую квалификационную категорию, 19 чел. (46,4%) аттестованы на соответствие занимаемой должности, 9 педагогов (21,9 %) не имеет категории, так как имеют небольшой стаж работы в занимаемой должности. В 2017-2018 учебном году 1 педагог прошёл аттестацию на первую квалификационную категорию, 1 на высшую квалификационную категорию и 4 человека – на соответствие в занимаемой должности. Становится значительно сложнее проходить аттестацию по причине отдаленности района от краевого центра, нет возможности у

обучающихся принимать участие в очных конкурсах, фестивалях, выставках регионального и всероссийского уровней, которые должны быть в соответствии с параметрами профессиональной деятельности. Поэтому программой предусматривается индивидуальная работа с педагогами по представлению и обобщению опыта работы, повышению уровня эффективности ведения образовательного процесса и инновационной деятельности, поиска мест для предъявления результатов работы обучающихся. Участие в дистанционных конкурсах зачастую не создают конкурсной ситуации, в них не прописаны критерии оценивания работ.

Сведения об аттестации педагогов дополнительного образования за три года

Учебный год	Категории педагогов (%)			
	высшая	первая	соответствие	без категории
2014- 2015	4	7	5	4
2015- 2016	3	7	9	4
2016- 2017	3	10	5	4

С 2009 года ДЮЦ организует повышение квалификации педагогов по персонализированной модели: проводит обучение на общедюцевских семинарах и в специализированных образовательных учреждениях. Участвует при этом в реализации краевого проекта «Реальное образование», где одним из направлений является повышение квалификации, через обучения в кадровой школе. Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит до 36% представителей педагогического коллектива.

В общем списке педагогов курсовая подготовка пройдена 71% педагогов.

Сведения о повышении квалификации педагогов МБОУ ДО «ДЮЦ»

Учебный год	Всего педагогов и руководителей (без совместителей)	Из них прошли обучение (человек-%)	Курсы менее 72 часов (количество курсов)	Курсы 72 часа и более, но менее 500 часов (количество курсов)
2013-2014	14	2		2
2014-2015	20	5	0	5
2015-2016	23	7	0	7
2016-2017	22	8	1	7

Коллектив ДЮЦ продолжает участвовать в инновационных процессах. Педагогический коллектив муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» поставил перед собой задачу:

- выход на интеграцию дополнительного и общего образования по формированию метопредметных и личностных результатов обучающихся.

Для решения данной задачи коллектив детско-юношеского центра включился в региональный проект интеграции общего и дополнительного образования «Реальное образование». Педагогами дополнительного образования детско-юношеского центра в 2016-2018 годах разработано и реализуется пять дополнительных общеразвивающих общеобразовательные программ в интегрированной форме. Данными программами охвачено 365 обучающихся образовательных учреждений Северо-Енисейского района. Внедрение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ реализуемых в интегрированной форме позволило повысить заинтересованность обучающихся дополнительным образованием, увеличилась сохранность контингента с 78% до 91%. Также реализуется две программы в сетевой форме, которыми занято 16 человек.

С 2015 года 83% педагогов дополнительного образования прошли курсы повышения квалификации « Образовательный проект как средство изменения содержания дополнительного образования детей».

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

Ежегодно педагоги дополнительного образования участвуют в профессиональных конкурсах различных уровней и направленности. При проведенном анализе выяснилась ситуация, что число педагогов, участвующих в конкурсах различного уровня за последние два года незначительно возросло. От общего числа педагогов фактически вышли на конкурсный уровень 15 человек в 2016-2017 учебном году, что на 5% больше чем в 2015-2016 учебном году.

Как результат, педагоги ДЮОЦ имеют награды на уровне Северо-Енисейского района, Красноярского края, Российской Федерации.

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

С целью координации деятельности всех педагогических работников метадистами в ДЮОЦ функционирует методический совет, деятельность которого направлена на утверждение основных направлений методической работы, методического сопровождения дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, освоения новых педагогических технологий, оказания консультативной помощи сотрудникам ДЮОЦ и т.д.

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

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогического коллектива, отсутствие притока молодых специалистов в сферу дополнительного образования;
- низкий социальный статус педагога дополнительного образования в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей ДЮОЦ в квалифицированных

педагогических кадрах;
недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, низкий уровень аттестованных педагогов ДЮЦ;
снижение творческой активности педагогов-стажистов, нежелание переходить на новые стандарты.

4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь 2018 года, в дальнейшем - ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы методической деятельности ДЮЦ, Плана инновационной деятельности в рамках интеграции дополнительного и общего образования, - плана работы с молодыми специалистами; -плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности) в связи с вступлением в силу профстандарта педагога дополнительного образования; - положения о конкурсах профессионального мастерства.	Сентябрь 2019-2020 годы, в дальнейшем - ежегодно
Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения профстандарта и повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства	ежегодно
Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия Программы
Проведение профессиональных конкурсов по номинациям (с выплатой победителям из фонда стимулирования): -«Путь к успеху», - «Смотр кабинетов», - «Смотр УМК» -	Ежегодно 2018 -2020 гг
Чествование лучших педагогов на районном празднике, посвященном Дню учителя, Оформление наградных документов на лучших педагогов ДЮЦ по решению Педагогического совета.	Ежегодно – май-август
Выплата стимулирующих за: - хорошие результаты; - победы на конкурсах различных уровней	Ежегодно

<p>Формирование резерва вакантных должностей в коллективе ДЮЦ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; 	2018 год
<p>Организация работы по ориентации обучающихся на педагогические профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать условия для профориентации учащихся 9-11 классов в профильной группе «Педагогика» 	2018 год
<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов.</p> <p>Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стажировку; - наставничество 	Постоянно
Повышение профессионализма работников образования	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <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
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с профстандартом; - методическое обеспечение непрерывного образования; - Организация контроля и качества. - Совершенствование механизма аттестации педагогических работников в соответствии с профстандартом; - Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год; 	<p>Постоянно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Август-сентябрь</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Планирование посещения педагогами и специалистами ДЮЦ дюцевских и районных методических объединений разной формы организации. - Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами ДЮЦ. 	<p>Начало учебного года</p> <p>Один раз в четверть</p> <p>Два раза в год</p>
<p>Повышение уровня категорийности педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)</p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов</p>	<p>По графику</p>
<ul style="list-style-type: none"> - проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Аттестация педагога дополнительного образования», «Мое портфолио». - методические совещания «Изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации), 	<p>По требованию</p> <p>Октябрь</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ведение карты достижения педагогов- дополнительного образования с целью сбора информации в портфолио. 	<p>2 раза в год</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Оформление портфолио и аналитических материалов в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации. 	<p>Постоянно</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, примерные тесты и т.д. с целью успешной подготовки к тестированию на соответствие в занимаемой должности. 	<p>2018 - 2020года</p>
<p>Урегулирование правовых вопросов и социальной политики</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Участие в краевых и районных социальных программах 	<p>Постоянно, по мере возможности и желания педагогов</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам ДЮЦ на основе выполнения Коллективного трудового договора. 	<p>Постоянно</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Внесение изменений в систему ДЮЦ стимулирования 	<p>Март 2018 года</p>

коллектива по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием.	
--	--

5. Оценка эффективности программы :

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

- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов в соответствии с профстандартом;
- совершенствовать механизм аттестации педагогических работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда педагогических работников ДЮЦ;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

6. Целевые показатели (индикаторы):

Доля педагогов дополнительного образования, прошедших обучение в кадровой школе, курсах повышения квалификации. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению сетевых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и к интеграции дополнительного и общего образования.

Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника ДЮЦ с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.

Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников ДЮЦ. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе дополнительного образования.

Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников ДЮЦ. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников ДЮЦ.

Доля педагогов дополнительного образования принявших участие в региональном конкурсе дополнительных общеобразовательных, общеразвивающих программ.

7. Прогноз конечных результатов реализации

Увеличение удельного веса численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет – до 0,1 %;

Увеличение доли педагогов дополнительного образования, прошедших обучение кадровой школе и курсах повышения квалификации – до 92 %;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников составит 68%, на соответствие занимаемой должности – 32%;

Доля педагогов дополнительного образования принявших участие в региональном конкурсе дополнительных общеобразовательных, общеразвивающих программ составит -19% ;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности возрастут - до 25% от общей численности коллектива.

Коллектив МБОУ ДО «ДЮЦ продолжит участвовать в инновационных проектах Красноярского края и Северо-Енисейского района.

