

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

СОГЛАСОВАНО

Начальник

Управления образования
Альметьевского муниципаль-
ного района

И.Р. Павловская

« 2026г.

ПРИНЯТО

на общем собрании работни-
ков МБУ ДО «ЦДЮТ»

Протокол №1 от 21.01.2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ЦДЮТ»

С.А. Садыков

Приказ № 4 от 21.01.2026г.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детско-юношеского творчества»
на 2026-2030 годы

г. Альметьевск

**Содержание Программы развития
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр детско-юношеского творчества» на 2026– 2030 годы**

№	Наименование	Страница
1.	Введение	3 стр.
2.	Паспорт Введение программы развития МБУ ДО «ЦДЮТ»	4 стр.
3.	Информационная справка о МБУ ДО «ЦДЮТ»	9 стр.
4.	SWOT-АНАЛИЗ образовательного пространства и система мер по минимизации рисков реализации программы развития МБУ ДО «ЦДЮТ»	12 стр.
5.	Концепция программы развития	14 стр.
6.	Цели и задачи программы развития	16 стр.
7.	Ожидаемые результаты программы развития	16 стр.
8.	Механизмы реализации программы развития	17 стр.
9.	Этапы внедрения и освоения программы развития	18 стр.
10.	Ресурсное обеспечение выполнения программы развития	18 стр.
11.	Приоритетное направление развития	19 стр.
12.	Проект «Повышение эффективности управленческой системы»	24 стр.
13.	Проект «Развитие кадрового потенциала»	26 стр.
14.	Проект «Наставничество»	29 стр.
15.	Проект «Развитие пространства взаимодействия - информационная открытость»	41 стр.
16.	Проект «Организационно-управленческие механизмы формирования имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ»	44 стр.
17.	Проект «Управление качеством образования на основе комплексного мониторинга»	50 стр.
18.	Проект «Совершенствование программно-методического обеспечения»	53 стр.
19.	Проект «Совершенствование материально-технической базы и обеспечение безопасности организации образовательного процесса»	56 стр.

Введение

Программа Развития муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества» (далее – МБУ ДО «ЦДЮТ») разработана в соответствии с целями реализации государственной образовательной политики Российской Федерации в области дополнительного образования и является стратегическим документом управления образовательной организации, обеспечивающим устойчивое и эффективное развитие учреждения в системе образования Альметьевского муниципального района.

Согласно статье 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», разработка и утверждение по согласованию с Управлением образования АМР РТ программы развития образовательной организации относится к компетенции образовательной организации. Программа развития является обязательным локальным актом образовательной организации в соответствии с действующим федеральным законодательством и определяет направления развития МБУ ДО «ЦДЮТ»: ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития.

Реализация Программы развития МБУ ДО «ЦДЮТ» осуществляется на основе программно-проектного метода, сочетающего управленческую целенаправленность деятельности администрации и творческие инициативы коллектива образовательной организации. Все целевые проекты и мероприятия по их реализации сформулированы в контексте Национального проекта «Молодежь и дети» и с учётом стратегических линий «Развитие образования Альметьевского района на 2024-2026 годы».

Программа как проект перспективного развития МБУ ДО «ЦДЮТ» призвана:

- обеспечить достижение целевых показателей Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года);
- обеспечить качественное выполнение муниципального задания и всестороннее удовлетворение образовательных запросов участников образовательных отношений при увеличении объема платных образовательных услуг;
- консолидировать усилия всех заинтересованных участников образовательных отношений и социального окружения МБУ ДО «ЦДЮТ» для достижения целей Программы.

Результатом работы МБУ ДО «ЦДЮТ» по реализации Программы развития будет являться повышение эффективности деятельности образовательной организации, результатом реализации инициативных проектов – высокий уровень удовлетворенности общества качеством образования.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МБУ ДО «ЦДЮТ»

Полное наименование Программы развития	Программа развития муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества» на 2026 – 2030 годы (далее по тексту – Программа развития)
Статус Программы развития	Локальный нормативный акт МБУ ДО «ЦДЮТ»
Нормативно- правовые основания для разработки Программы развития	Программа развития опирается на принципы государственной, региональной и муниципальной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах федерального и регионального уровней. Главными основаниями для разработки Программы развития стали: Документы федерального уровня: -Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; -Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»; -Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»; -Федеральный закон от 13 июля 2020 г. № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере»; -Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; -Указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики» (в редакции от 17.07.2025 № 487); -Указ Президента Российской Федерации от 9 июля 2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»; -Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р (в редакции от 15 мая 2023 г.); -Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; -Государственная программа «Развитие образования» (продлена до 2030 года); -Указ Президента РФ от 28 февраля 2024 года № 145 "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации"; -Концепция развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2021 г. № 2613-р; -Концепция развития детско-юношеского спорта в Российской Федерации до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2021 г. № 3894-р (в редакции от

20 марта 2023 г.);

-Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

-Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 3 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей» (в редакции от 21 апреля 2023 г.);

-Постановление Правительства РФ от 11.10.2023 N 1678 "Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ";

-Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

-Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 13 марта 2019 г. № 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»;

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 г. № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности по сетевой форме реализации образовательных программ»;

-Протокол заочного голосования Экспертного совета Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и детского отдыха № АБ-35/06пр от 28 июля 2023 года;

-Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций по внедрению 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»;

-«Методические рекомендации по формированию механизмов обновления содержания, методов и технологий обучения в системе дополнительного образования детей, направленных на повышение качества дополнительного образования детей, в том числе включение компонентов, обеспечивающих формирование функциональной грамотности и компетентностей, связанных с эмоциональным, физическим, интеллектуальным, духовным развитием человека, значимых для вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования, для реализации приоритетных

	направлений научно-технологического и культурного развития страны», письмо Министра просвещения Российской Федерации от 29.09.2023 № АБ- 3935/06. Документы регионального уровня: -Закон РТ от 22.07.2013 N 68-ЗРТ "Об образовании"; -Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.07.2017 № под-1266/17«Об утверждении отраслевой стратегии развития образования Республики Татарстан на 2017 – 2021 годы и на период до 2030 года»; Документы муниципального уровня: -Муниципальная программа «Развитие образования Альметьевского района на 2024-2026 годы»; -Устав муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества», утверждённый постановлением исполнительного комитета муниципального образования Альметьевского муниципального района 18 марта 2019 года № 455.
Основания для разработки Программы развития	Пункт 7, статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
Основные разработчики	Рабочая группа МБУ ДО «ЦДЮТ»
Исполнители Программы развития	Трудовой коллектив МБУ ДО «ЦДЮТ»
Период Программы развития	2026 – 2030 годы
Цель Программы развития	Совершенствование условий стабильного инновационного развития МБУ ДО «ЦДЮТ» в направлении оптимального обеспечения: - качественного выполнения муниципального задания и всестороннего удовлетворения образовательных запросов участников образовательных отношений при увеличении объема платных образовательных услуг; - профессионального развития и стабильности педагогического коллектива, обеспечивающего качественное образование и инновационное развитие МБУ ДО «ЦДЮТ»; - расширения образовательной среды МБУ ДО «ЦДЮТ» для обеспечения каждого ребёнка качественным дополнительным образованием.
Задачи Программы развития	1. Обеспечить модернизацию управленческой системы учреждения, позволяющей повысить конкурентоспособность МБУ ДО «ЦДЮТ» в муниципальной системе дополнительного образования. 2. Создать условия для профессионального развития педагогических работников в новом образовательном пространстве, для развития инновационной деятельности; совершенствовать систему методической работы и наставничества. 3. Продолжить развитие оптимальной системы взаимодействия между образовательными, культурно-досуговыми организациями, социальными партнёрами и МБУ ДО «ЦДЮТ», информационной открытости образовательного пространства учреждения. 4. Модернизировать механизмы вовлечения детей и подростков в систему дополнительного образования, повышать качество образования, постоянно обновлять содержание учебного и воспитательного

	процесса, методы работы по выявлению и развитию творческого потенциала талантливых и одаренных детей и подростков. 5. Совершенствовать эффективное использование материально-технических ресурсов для обеспечения высокого качества дополнительного образования, максимального удовлетворения образовательных потребностей учащихся, запросов семьи и общества. Увеличить объем оказываемых населению платных образовательных услуг в целях развития материально-технического оснащения образовательной деятельности.
Этапы реализации Программы развития	Период с 2026 года по 2030 год разделен на 3 этапа: <u>Первый этап 2026 год</u> – проектировочный: разработка направлений деятельности учреждения по реализации настоящей Программы. <u>Второй этап 2027-2029 годы</u> – внедренческий: - реализация мероприятий плана действий Программы; - реализация разработанных проектов и программ; - текущий анализ промежуточных результатов реализации программы. <u>Третий этап 2030 год</u> – аналитико-обобщающий: анализ достигнутых результатов, условий и качества дополнительного образования.
Проекты Программы развития	1. Повышение эффективности управленческой системы; 2. Развитие кадрового потенциала; 3. Наставничество; 4. Развитие пространства взаимодействия-информационная открытость; 5. Организационно-управленческие механизмы формирования имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ»; 6. Управление качеством образования на основе комплексного мониторинга в МБУ ДО «ЦДЮТ»; 7. Совершенствование программно-методической деятельности; 8. Совершенствование материально-технической базы и обеспечения безопасности организации образовательного процесса.
Ожидаемые результаты Программы развития	- Обеспечение повышения эффективности управленческой системы: - ориентация на развивающий характер управления, совершенствование системы мониторинга и управления качеством образовательной деятельности; - развитие МБУ ДО «ЦДЮТ» на основе приоритетов муниципальной системы образования; - совершенствование профессионального мастерства педагогического коллектива МБУ ДО «ЦДЮТ», соответствующего профессиональному стандарту; - модернизация материально-технических условий, приобретение учебного оборудования, обновление технических средств обучения, программного обеспечения, спортивного и игрового инвентаря, материалов и пособий; - обеспечение безопасности пребывания в образовательной организации; - расширение спектра образовательных услуг (бюджетных и внебюджетных), внедрение новых направлений в работе, реализация новых конкурентоспособных дополнительных общеобразовательных программ, в том числе программ с использованием элементов дистанционного обучения;

	- обеспечение доступности услуг дополнительного образования в соответствии с потребностями личности, перспективными задачами развития российского общества и государства; - обеспечение развития пространства взаимодействия, укрепления социального партнерства, совершенствования образовательного маркетинга; - реализация программы по выявлению и поддержке талантливых детей (по различным направлениям интеллектуального, творческого, физического развития).
Источники финансирования Программы развития	Выполнение Программы развития обеспечивается за счёт источников бюджетного финансирования, а также внебюджетной деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ». Объём финансирования программы уточняется на очередной финансовый год, согласно плану мероприятий.
Порядок управления реализацией и контроль исполнения Программы развития	МБУ ДО «ЦДЮТ» несет ответственность за выполнение и конечные результаты реализации Программы развития, определяет формы и методы управления реализацией в целом. Контроль выполнения Программы развития осуществляется руководством учреждения. Анализ итогов реализации Программы развития и мероприятия по её реализации отражаются в ежегодном отчете МБУ ДО «ЦДЮТ».

ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА О МБУ ДО «ЦДЮТ»

Полное наименование образовательной организации	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества»
Сокращенное наименование	МБУ ДО «ЦДЮТ»
Учредитель	Исполнительный комитет муниципального образования «Альметьевский муниципальный район»
ФИО, должность руководителя	Садыхов Тимур Римович, директор
Организационно-правовая форма	бюджетное учреждение
Тип	учреждение дополнительного образования
Форма собственности	муниципальная
Юридический адрес	423450, Республика Татарстан, г. Альметьевск, ул. Нефтяников, дом 14
Адреса мест осуществления образовательной деятельности	423450, Республика Татарстан, г. Альметьевск, ул. Нефтяников, дом 14
Дата основания	МБУ ДО «ЦДЮТ» создано в 1954 году как Дом пионеров. В 1990 году получил статус Дворец школьников, в 1996 году получил статус многопрофильного учреждения.
Устав	Устав муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества», утверждён постановлением исполнительного комитета муниципального образования «Альметьевский муниципальный район» 18 марта 2019 года №455
Лицензия	Регистрационный номер лицензии: 16Л01 №0003745. Наименование органа, выдавшего лицензию - Министерство образования и науки Республики Татарстан. Решение о предоставлении лицензии - Приказ от 03.03.2013 № 368/16Д. Срок действия – бессрочная.
Телефон	8(8553)33-49-61
E-mail	cdut.alm@tatar.ru
Сайт	https://edu.tatar.ru/almet/page518657.htm/page3597340.htm
Структура и органы управления	Управление в МБУ ДО «ЦДЮТ» осуществляется на основе принципов единоначалия и коллегиальности в соответствии с Уставом. Единственным исполнительным органом в МБУ ДО «ЦДЮТ» является директор, назначаемый на должность учредителем образовательной организации. Директор осуществляет текущее руководство, организует деятельность Учреждения и осуществляет выполнение решений Учредителя по вопросам деятельности Учреждения. Коллегиальные органы управления МБУ ДО «ЦДЮТ»: 1. Общее собрание работников МБУ ДО «ЦДЮТ» 2. Педагогический совет МБУ ДО МБУ ДО «ЦДЮТ» 3. В целях учета мнения учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся по вопросам управления МБУ ДО «ЦДЮТ» и при принятии в учреждении локальных нормативных актов, затрагивающих их интересы, по инициативе родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся в МБУ ДО

	«ЦДЮТ» создан Совет родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся. 4. В целях оптимизации системы управления образовательной организацией в МБУ ДО «ЦДЮТ» создано 3 отдела по основным направлениям образовательной деятельности: 4.1. Отдел методической работы. 4.2. Организационно-массовый отдел. 4.3. Спортивно -массовый отдел.
Сведения о количестве учащихся	в Учреждении занимается 2010 учащихся. Количество учащихся, получающих образовательную услугу: - за счет средств бюджета — 2010 учащихся - в рамках внебюджетной деятельности — 982 учащихся
Средняя наполняемость и количество учебных групп	147 групп финансируемые за счет средств бюджета, средняя наполняемость – 13,5 учащихся; 69 групп финансируемых за счет внебюджетных средств, средняя наполняемость – 12 учащихся
Реализуемые образовательные программы	Дополнительные образовательные программы: - дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы; -авторская программа; -дополнительные адаптированные образовательные программы.
Направленности реализуемых программ	Техническая, естественнонаучная, туристско-краеведческая, социально-гуманитарная, художественная, физкультурно-спортивная.
Количество программ	51
Здания и помещения МБУ ДО «ЦДЮТ»	Используются следующие здания и помещения: - отдельно стоящее здание, площадью 8427 м2, по адресу: г. Альметьевск, ул. Нефтяников, д. 14
Количество помещений для проведения занятий	Помещения для занятий, спортивные залы – 1044 м2
Оборудование	Персональные компьютеры – 19, Мультимедийные проекторы – 3, Принтеры - 11 3D-принтеры - 1 Сканеры - 4 Многофункциональные устройства (МФУ, выполняющие операции печати, сканирования, копирования) – 9 Все учебные помещения оборудованы мебелью
Интернет	Учреждение подключено к сети Интернет. Скорость подключения от 1мбит/с до 5М/бит
Педагогический состав	Штат педагогических работников укомплектован на 100% - 33 человек: 75,8% педагогов имеют высшее образование, в том числе; 24,2% – среднее профессиональное. Курсы повышения квалификации за последние 5 лет прошли 100% педагогических работников. Высшую квалификационную категорию имеют – 9 человек. Первую квалификационную категорию – 4. 8 педагогических работников имеют педагогический стаж менее 5 лет. Количество внешних совместителей – 2 чел.

Численность учащихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции) в 2025 году	На муниципальном уровне - 1500 человек/74,6 % На республиканском уровне - 600 человек/29,8% На федеральном уровне - 250 человек/12,4% На международном уровне - 56 человек/2,8 %
Численность учащихся- победителей и призеров массовых мероприятий (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции)	На муниципальном уровне - 208 человек/10,3 % На республиканском уровне - 121 человек/6% На федеральном уровне - 217 человек/10,8% На международном уровне - 56 человек/2,8 %
Численность учащихся, участвующих в образовательных и социальных проектах	На муниципальном уровне – 130 человек/10,3 % На республиканском уровне - 240 человек/11,9% На федеральном уровне - 30 человек/1,5% На международном уровне - 0 человек/0 %
Количество проведенных массовых мероприятий	105
	На базе МБУ ДО «ЦДЮТ», в целях профилактики детского дорожно-транспортного травматизма создано детское общественное движение «Юные инспектора движения» (ЮИД)

SWOT-АНАЛИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА И СИСТЕМА МЕР ПО МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МБУ ДО «ЦДЮТ»

Для оценки текущего состояния дел в МБУ ДО «ЦДЮТ» и стратегического планирования его дальнейшего развития используется SWOT-анализ – метод, позволяющий выявить (зафиксировать) факторы внутреннего и внешнего развития. Сильные (S) и Слабые (W) стороны являются факторами внутренней среды учреждения как объекта анализа, на которые учреждение может повлиять. Возможности (O) и Угрозы (T) являются факторами внешней среды (тем, что может повлиять на учреждение извне и что им не контролируется)

(S) Сильные стороны внутренней среды реализации Программы развития	(W) Слабые стороны внутренней среды реализации Программы развития
Сохранение традиций системы дополнительного образования. Вертикальная система управления. Укомплектованность кадрами, позволяющая реализовать программу развития в полном объеме. Понимание педагогическими работниками важности повышения своей квалификации. Вовлеченность части педагогических работников в осуществление платной образовательной деятельности. Наличие в штате педагогов-организаторов, методистов. Наличие широких связей с социальными партнерами. Наличие опыта инновационной деятельности. Наличие опыта предъявления собственных достижений педагогами в профессиональных конкурсах. Наличие опыта предъявления результатов обучения учащихся на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Проведение значимых воспитательных мероприятий.	Недостаточность материально-технического оснащения в связи с постоянно меняющимися современными требованиями и потребностями. Слабость единой информационной системы, предполагающей оперативный доступ к информации и базам данных. Недостаточное понимание педагогическими работниками важности участия в приоритетных муниципальных проектах, повышающих рейтинг учреждения. Неуверенность части педагогических работников в успехе при реализации платных образовательных услуг. Низкий уровень внутренней коммуникации и горизонтальных связей между объединениями различных направленностей. Отсутствие единой системы выявления, поддержки и развития индивидуальных способностей учащихся.
(O) Возможности внешней среды при реализации Программы развития	(T) Угрозы внешней среды при реализации Программы развития
Готовность участия в реализации стратегических проектов по развитию учреждения. Возможность обеспечения повышения квалификации педагогических работников. Возможность улучшения материально-технического обеспечения образовательной деятельности. Возможность наращивания спектра социальных партнеров. Возможность поддержки инициатив учреждения по осуществлению платной образовательной деятельности. Возможность увеличения информационной открытости и прозрачности образовательной деятельности.	Изменения или инновации, приводящие к падению спроса на прежние образовательные услуги. Высокая конкуренция на рынке платных образовательных услуг. Снижение количества учащихся в связи с расширением дополнительного образования в общеобразовательных организациях.

Возможность успешной социализации учащихся на основе применения «компетентностного подхода». Возможность разработки и реализации комплекса культурно-досуговых, спортивно-оздоровительных, воспитательных мероприятий в поддержку образовательной деятельности.	
---	--

Анализ позволяет выделить приоритетную стратегию развития МБУ ДО «ЦДЮТ», направленную на эффективное использование внутреннего потенциала.

При реализации Программы развития МБУ ДО «ЦДЮТ» возможно возникновение рисков (угроз), которые могут снизить эффективность спланированных инновационных изменений. Чтобы исключить подобные риски, настоящая Программа обозначает следующую систему мер по их минимизации.

Виды рисков	Пути минимизации рисков
Нормативно-правовые риски	
- Неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ-273 и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательной деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ» в целом.	- Систематическая работа руководства МБУ ДО «ЦДЮТ» с педагогическим коллективом, родительской общественностью и партнерами социума по разъяснению содержания ФЗ-273 и конкретных нормативно-правовых документов.
- Актуальность, полнота, соответствие решаемым задачам нормативно-правовой базы МБУ ДО «ЦДЮТ».	- Регулярный анализ и корректировка нормативно-правовой базы МБУ ДО «ЦДЮТ» на предмет её актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам.
Финансово-экономические риски	
- Недостаточность бюджетного финансирования.	- Своевременное планирование бюджета МБУ ДО «ЦДЮТ» по реализации программных мероприятий, внесение корректив с учетом реализации новых направлений, проектов, а также инфляционных процессов.
- Нестабильность поступления внебюджетных средств в связи с изменением финансово-экономического положения.	- Систематическая работа по расширению партнерства, выявлению дополнительных субъектов образовательной деятельности.
	- Оценка рынка платных образовательных услуг, формирование конкурентной политики и ценообразования услуг.
Организационно-управленческие риски	
- Некомпетентное внедрение сторонних структур (организаций, учреждений) и лиц в образовательную деятельность и процессы принятия управленческих решений по обновлению образовательного пространства МБУ ДО «ЦДЮТ».	- Разъяснительная работа руководства МБУ ДО «ЦДЮТ» по законодательному разграничению полномочий и ответственности, четкая управленческая деятельность в рамках ФЗ-273 (статьи 6-9, 28).
Социально-психологические риски (или риски человеческого фактора)	
- Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдель-	- Систематическая работа по обновлению внутриучрежденческой системы по-

ных педагогов по реализации базовых и углубленных программ, образовательных технологий. - Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательной деятельности, партнерами социума.	вышения квалификации. - Разработка и использование эффективной системы мотивации включения педагогов в инновационные процессы. - Психолого-педагогическое и методическое сопровождение педагогов с недостаточной коммуникативной компетентностью.
Ресурсно-технологические риски	
- Неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений, отдельных проектов и мероприятий Программы развития.	- Систематический анализ ресурсной базы для реализации всех компонентов Программы развития. - Включение механизма дополнительных закупок необходимого оборудования. - Участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных, международных проектах для расширения возможностей развития ресурсной базы.

Предусмотренные мероприятия по осуществлению, сопровождению и текущей коррекции Программы развития МБУ ДО «ЦДЮТ» являются определенной гарантией её успешной и полноценной реализации.

КОНЦЕПЦИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Функционирование и развитие муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества» происходит в условиях реализации новой государственной образовательной политики, основными ориентирами которой являются формирование российской идентичности, создание условий для сохранения, приумножения культурных и духовных ценностей, рост качества социальной среды, обеспечение условий развития каждой конкретной личности, понимание зависимости изменения качества человеческого ресурса от изменения качества образования, становление открытой, гибкой и доступной системы дополнительного образования.

Главным результатом законодательных инициатив в сфере отечественного образования на современном этапе является создание оптимальных условий для формирования личности, обладающей такими особенностями, как «инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни».

В связи со вступлением в силу национального проекта «Молодежь и дети», нацеленного на повышение конкурентоспособности российского образования, в том числе дополнительного образования детей, необходимо находить новые подходы к моделированию образовательного процесса. Социальный заказ на развитие системы образования предопределяется основной его целью – подготовкой подрастающего поколения, способного к решению различных проблем, к активной творческой жизнедеятельности в современном обществе. Дополнительное образование должно выступать в качестве системного интегратора открытого вариативного образования, обеспечивающего конкурентоспособность личности, общества и государства.

Настоящая Программа как концептуальная и организационно-правовая основа системы управления МБУ ДО «ЦДЮТ» ориентируется на современную законодательную базу и формулирует следующую миссию: координация информационно-методической, организационно-досуговой деятельности и дополнительного образования, способствующих развитию инновационных процессов в муниципальной системе образования и росту про-

фессионального педагогического мастерства в соответствии с новыми позициями социального, культурного и экономического развития государства.

Разработка Программы развития как новой организационно-управленческой технологии обусловлена следующими особенностями современной социокультурной ситуации:

- высокая степень требований к качеству и разнообразию образовательных услуг учреждений дополнительного образования детей;
- высокий профессиональный уровень педагогических кадров;
- накопленный опыт разработки и использования современных образовательных технологий по развитию творческих способностей учащихся;
- стремление педагогического коллектива к построению образовательно-развивающей среды, учитывающей возрастные индивидуально-психологические особенности детей;
- необходимость и потребность установления партнерских взаимоотношений с другими образовательными учреждениями, организациями и предприятиями реального сектора экономики;
- объективная необходимость перехода от локальных изменений к системным преобразованиям в содержании, технологиях и организации образовательной и досуговой деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ».

Концептуальной и инструментальной основой, интегрирующей стратегические цели и содержание работы МБУ ДО «ЦДЮТ» в Программе развития, является проектный подход. Педагогическое проектирование требует выстраивания связей с другими видами социальных практик, выявление принципиально новых образовательных ресурсов, формулирования общественно-значимой образовательной политики, взятие на себя ответственности за социальные последствия реализуемых инициатив.

Необходимость применения проектного подхода в разработке Программы развития МБУ ДО «ЦДЮТ» определена:

- потребностью учреждения в качественных изменениях в условиях продолжающегося развития и ограниченности ресурсов;
- потребностью руководства учреждения в использовании новых управленческих технологий, обеспечивающих вариативность деятельности и формирующих мотивацию сотрудников учреждения к участию в процессах управления развитием организации;
- потребностью педагогического коллектива МБУ ДО «ЦДЮТ» в создании качественных изменений в развитии учреждения, исходя из собственных творческих идей и потребностей родителей и учащихся детских объединений, студий и секций.

Программа развития МБУ ДО «ЦДЮТ» представляет собой единую целостную модель совместной деятельности педагогов, учащихся в творческом союзе с родителями и представителями общественности, социума. Программа развития МБУ ДО «ЦДЮТ» состоит из проектов, отражающих позитивную динамику изменений, предполагаемых и проектируемых всеми участниками образовательного процесса, направленную на реализацию идеи создания качественно нового дополнительного образования. Проекты Программы составляют единую систему управленческих, педагогических и методических усилий с целью достижения качественных изменений в системе дополнительного образования. Каждый проект Программы связан с остальными, включает в себя собственное целеполагание, описание ресурсов, ожидаемые результаты и критерии эффективности. Проекты рассчитаны на пятилетний период развития учреждения, с целью обеспечения конкурентоспособности МБУ ДО «ЦДЮТ» на рынке образовательных услуг.

На период 2026–2030 годов педагогическим коллективом учреждения определены новые стратегические цели и задачи инновационного сценария развития учреждения, эффективная, успешная реализация которого предусматривает лидерство МБУ ДО «ЦДЮТ» по ведущим направлениям дополнительного образования в муниципалитете.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Цель Программы развития:

Совершенствование условий стабильного инновационного развития МБУ ДО «ЦДЮТ» в направлении оптимального обеспечения:

- качественного выполнения муниципального задания и всестороннего удовлетворения образовательных запросов участников образовательных отношений при увеличении объема платных образовательных услуг;
- профессионального развития и стабильности педагогического коллектива, обеспечивающего качественное образование и инновационное развитие МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- расширения образовательной среды МБУ ДО «ЦДЮТ» для обеспечения каждого ребёнка качественным дополнительным образованием.

Задачи Программы развития:

1. Обеспечить модернизацию управленческой системы учреждения, позволяющей повысить конкурентоспособность МБУ ДО «ЦДЮТ» в муниципальной системе дополнительного образования.
2. Создать условия для профессионального развития педагогических работников в новом образовательном пространстве, для развития инновационной деятельности; совершенствовать систему методической работы и наставничества.
3. Продолжить развитие оптимальной системы взаимодействия между образовательными, культурно-досуговыми организациями, социальными партнёрами и МБУ ДО «ЦДЮТ», информационной открытости образовательного пространства учреждения.
4. Модернизировать механизмы вовлечения детей и подростков в систему дополнительного образования, повышать качество образования, постоянно обновлять содержание учебного и воспитательного процесса, методы работы по выявлению и развитию творческого потенциала талантливых и одаренных детей и подростков.
5. Совершенствовать эффективное использование материально-технических ресурсов для обеспечения высокого качества дополнительного образования, максимального удовлетворения образовательных потребностей учащихся, запросов семьи и общества.
6. Увеличить объем оказываемых населению платных образовательных услуг в целях развития материально-технического оснащения образовательной деятельности.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

В системе управления

- В МБУ ДО «ЦДЮТ» будет действовать обновленная система управления, в основу которой положена нормативно-правовая и учебно-методическая база, соответствующая требованиям ФЗ-273, другим нормативным документам в сфере образования.
- В основу развития МБУ ДО «ЦДЮТ» будут заложены приоритеты муниципальной системы образования.
- Система мониторинга и контроля станет неотъемлемой основой управления развитием МБУ ДО «ЦДЮТ».

В совершенствовании профессионального мастерства педагогического коллектива

- Не менее 70% педагогических работников и администрации пройдет повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям.
- Не менее 70% педагогов будут эффективно использовать современные образовательные технологии в профессиональной деятельности.
- Не менее 60% педагогических работников продемонстрируют собственный опыт на профессиональных мероприятиях.
- Не менее 40% педагогических работников продемонстрируют собственный опыт в профессиональных конкурсах.
- Не менее 50% педагогов будут иметь первую и высшую квалификационные категории.
- Будет проведено обновление программно-методического обеспечения.

- Будет продолжена работа методических объединений с учётом современных требований развития системы образования.

В развитии пространства взаимодействия, повышение имиджа учреждения:

- Будет расширено сетевое взаимодействие МБУ ДО «ЦДЮТ» с образовательными и другими организациями города Альметьевск (образовательными комплексами, колледжами, ВУЗами, библиотеками и др.).

- Будет продолжена работа в качестве центра организационно-массовой деятельности: будет обеспечено проведение каникулярных образовательно-досуговых площадок, открытых общедоступных массовых мероприятий и пр.

- Будет продолжена диалоговая работа с родителями учащихся.

- Будет продолжена работа по созданию положительного имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ» в социальной среде и Интернет-пространстве.

В организации образовательной деятельности:

- В МБУ ДО «ЦДЮТ» будет расширен спектр образовательных услуг (бюджетных и внебюджетных). Будут внедрены новые направления в работе, будут реализовываться новые конкурентоспособные дополнительные общеобразовательные программы.

- Доля охвата детей дополнительным образованием на базовом и продвинутом уровнях составит 50%.

- Доля учащихся, участвующих в творческой, проектной и исследовательской деятельности, составит 35%.

- Доля учащихся, участвующих в социокультурной, досуговой и спортивно-оздоровительной деятельности, составит 98%.

- Будет обеспечено проведение традиционных и новых внутренних и открытых конкурсов, соревнований и фестивалей, в том числе открытых конкурсов по экологии, декоративно-прикладному творчеству и др.

- В МБУ ДО «ЦДЮТ» будет реализовываться программа по выявлению и поддержке талантливых детей (по различным направлениям интеллектуального, творческого, физического развития).

- Доля победителей и призёров муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсных мероприятий составит 50 %.

В обновлении инфраструктуры:

- Будут модернизированы материально-технические условия для проведения полноценной и эффективной образовательной деятельности, проведено обновление технических средств обучения, программного обеспечения, спортивного и игрового инвентаря, материалов и пособий.

- Будет обеспечена безопасность пребывания учащихся и сотрудников, соответствующая современным требованиям.

- Будут проведены мероприятия по обеспечению безопасности, антитеррористической укреплённости и противопожарной безопасности учреждения.

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Программа реализуется на нормативно-правовой базе, устанавливающей и регламентирующей работу педагогического коллектива МБУ ДО «ЦДЮТ».

Содержание и объёмы финансирования мероприятий происходят за счёт средств муниципального бюджета и внебюджетных средств, размер которых ежегодно уточняется.

Контроль выполнения и оценка полученных результатов, а также внесение дополнений и изменений в Программу развития учреждения осуществляется руководством МБУ ДО «ЦДЮТ». Изменения и дополнения в Программу развития утверждаются приказом директора.

Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ» ежегодно подводит итоги выполнения Программы развития на заседаниях Общего собрания работников учреждения и публикует отчёт об итогах самообследования, о ходе реализации и достигнутых результатах Программы

развития учреждения на официальном сайте. Основным исполнителем Программы развития будет являться трудовой коллектив учреждения.

Реализация Программы развития проходит на базе постоянного совершенствования её концептуальной и методологической основы. Реализация Программы развития – это динамический процесс рождения новых идей и практических дел, результат взаимодействия всех участников образовательных отношений.

ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ И ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Период с 2026 года по 2030 год разделен на 3 этапа:

Первый этап 2026 год – проектировочный: разработка направлений деятельности учреждения по реализации настоящей Программы.

Второй этап 2027-2029 годы – внедренческий:

- реализация мероприятий плана действий Программы;
- реализация разработанных проектов и программ;
- текущий анализ промежуточных результатов реализации Программы.

Третий этап 2030 год – аналитико-обобщающий: анализ достигнутых результатов, условий и качества дополнительного образования.

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

1. Нормативно – правовое:

- формирование пакета утвержденных комплексно-целевых проектов, обеспечивающих реализацию Программы развития;
- внесение изменений в Устав, лицензию образовательного учреждения (при необходимости);
- совершенствование локальных актов МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- корректировка имеющихся, принятие и утверждение новых дополнительных общеобразовательных программ;
- формирование нормативно-правовых экономических документов, необходимых для проведения конкурентных процедур при организации закупочной деятельности.

2. Научно – методическое:

- координирование деятельности всех методических структур (объединений, творческих групп) совместно с методическим советом МБУ ДО «ЦДЮТ», направленных на реализацию программы;
- совершенствование системы повышения квалификации педагогов;
- отслеживание роста педагогического мастерства путём проведения постоянного мониторинга педагогической деятельности.

3. Информационное:

- информирование коллектива педагогов, учащихся, родителей (законных представителей) о характере преобразований в МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- информирование населения Альметьевского муниципального района о деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ», спектре предлагаемых образовательных услуг, рекламная деятельность по платным образовательным услугам.

4. Мотивационное:

- представление к поощрениям различного уровня лучших педагогов образовательного учреждения (моральное стимулирование);
- совершенствование системы материального стимулирования;
- улучшение условий организации труда;
- вовлечение персонала в процесс управления.

5. Кадровое:

- подбор квалифицированных кадров;

- создание команды управленцев, способных конструктивно взаимодействовать в режиме развития.

6. Организационное:

- составление режима занятий, учебного плана, календарного учебного графика и расписания занятий с использованием современных технологий;
- создание условий для работы педагогов по обобщению опыта и его практического применения работниками образовательного учреждения;
- оптимизация учебно-воспитательного процесса (совершенствование учебных планов и дополнительных общеразвивающих программ с использованием современных технологий, привлечение учащихся к творческим конкурсам, соревнованиям).

7. Материально – техническое:

- создание условий для работы образовательного учреждения (обновление компьютерной техники, современных пособий и оборудования для организации и проведения учебных занятий и организационно-массовых досуговых мероприятий).

ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ

Приоритетное направление развития МБУ ДО «ЦДЮТ» ориентировано на формирование нового качества образования. Новое качество образования определяется вызовами времени, требованиями современного общества, запросами родителей и потребностями учащихся в сформированности новых ключевых компетенций и навыков. Достижение нового качества связано с развитием открытого дополнительного образования, предоставлением учащимся новых возможностей выбора и проектирования пути, с расширением существующего образовательного пространства для каждого учащегося.

Модель управления качеством открытого дополнительного образования и система его оценки в рамках данного направления учитывают новые требования к качеству образования: готовность всех участников образовательного процесса к непрерывным системным изменениям, новые отношения между участниками образовательного процесса, новые виды взаимодействия внутри и вне образовательной среды, сильные стороны использования ресурсов информационной среды. Это способствует интеграции традиционных форм с новыми формами; возникновению целого спектра уникальных образовательных направлений, которые возможны только в рамках открытого подхода к образовательному процессу. Наиболее яркие из них: сети и сетевое образование; социально-образовательные программы опережающего развития; практики развития человеческого потенциала по формированию эксклюзивных компетенций и человековедческих навыков, отвечающих требованиям современного рынка труда; развитие современных систем профессиональной подготовки.

Целевое назначение модели: проектирование и эффективная реализация управления образованием нового качества на основе комплексного мониторинга для осуществления оценок и прогнозирования тенденций развития, принятия обоснованных управленческих решений по обеспечению качества образования в соответствии с требованиями общества, запросами и ожиданиями потребителей образовательных услуг.

Эффективность реализации данного направления предполагает оценку показателей в соответствии с четырьмя основными характеристиками качества:

- качество содержания образования,
- качество образовательной среды,
- качество ресурсного обеспечения,
- качество педагогических результатов (в том числе личностных достижений). Ключевое преимущество управления проявляется в том, что механизм стратегического контроллинга дает возможности оценки качества с разных сторон, что позволяет уменьшать риски и приближаться к большей объективности результатов.

Цель: Достижение нового качества образования МБУ ДО «ЦДЮТ» в соответствии с принципами организации открытого дополнительного образования					
Задачи, мероприятия	Этапы реализации				
	2026	2027	2028	2029	2030
1. Внедрение модели управления качеством открытого дополнительного образования (далее ОДО)	Согласование вопросов внедрения модели управления качеством образования с субъектами образовательных отношений в открытом дополнительном образовании МБУ ДО «ЦДЮТ». Выявление проблемных полей, подготовка локальных актов. Разработка кейсов с показателями и критериями для всесторонней объективной оценки качества	Внедрение модели управления качеством в систему управления МБУ ДО «ЦДЮТ»	Расширение функций государственной деятельности	Оценка эффективности внедрения модели управления качеством ОДО	
		Организация сбора результатов и анализ качества внутренней системы оценки образования (Далее - ВСОКО).	Выработка стратегических решений для повышения уровня качества ОДО	Определение перспектив развития системы управления МБУ ДО «ЦДЮТ» на следующий период с учетом выявленных проблемных полей и рисков	
2. Модернизация и внедрение дополнительных общеобразовательных программ ОДО, направленность на обеспечение доступности дополнительного	Разработка и апробация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, для разных	Внедрение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, для разных категорий учащихся в соответствии с их потребностями и запросами их родителей			Мониторинг удовлетворенности обеспечением доступности дополнительного образования для детей и взрослых

образование для детей и взрослых	категорий учащихся (в т.ч. одаренных, с ОВЗ).			
	Разработка и апробация сетевых, дополнительных общеобразовательных программ	Создание сетевого образовательного контента для реализации моделей программ ОДО	Создание детских сетевых объединений ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	
3. Научно-методическое обеспечение внедрения программ ОДО	Разработка учебно-методических комплексов развивающих программ для ОДО Организация методического сопровождения по внедрению учебно-методических комплексов дополнительных общеобразовательных программ для ОДО Описание моделей дополнительных общеобразовательных программ ОДО		SWOT-анализ результатов внедрения дополнительных общеобразовательных программ ОДО	
4. Формирование готовности педагогических кадров к работе в открытом дополнительном образовании (ОДО)	Проектирование внутриучрежденческой системы профессионального развития для формирования готовности педагогов к работе в ОДО с использованием традиционных и инновационных форм повышения профессиональной подготовки Расширение системы наставничества в условиях ОДО	Организация и сопровождение системы профессионального развития для формирования готовности педагогов к работе в ОДО с использованием традиционных и инновационных форм повышения профессиональной подготовки		
			Активное включение педагогов в реализацию дополнительных общеобразовательных развивающих программ	

5. Обеспечение безопасности взаимодействия субъектов в условиях открытого дополнительного образования (ОДО)	Разработка системы мероприятий по обеспечению безопасности субъектов ОДО в рамках образовательной среды МБУ ДО «ЦДЮТ», в образовательных средах сетевых и социальных партнеров, в информационной среде интернет, а также в условиях дистанционного обучения	Реализация системы мероприятий по обеспечению безопасности субъектов ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	Оценка уровня безопасности взаимодействия субъектов в условиях открытого дополнительного образования МБУ ДО «ЦДЮТ»
6. Внедрение новой системы оценки качества открытого дополнительного образования (ОДО)	Разработка системы критериев и показателей для всесторонней и объективной оценки качества ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	Организация мониторинга качества ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	Оценка уровня комфортности субъектов в условиях открытого дополнительного образования МБУ ДО «ЦДЮТ»
		Анализ результатов мониторинга качества ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	
		Разработка предложений по дальнейшему обеспечению качества ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	

Ожидаемые результаты реализации приоритетного направления и критерии оценки результатов (количественные и/ или качественные)

Ожидаемые результаты	Критерии оценки
Внедрение модели управления образования нового качества	Создан центр контроля и успешно осуществляется его деятельность
Внедрение различных моделей дополнительных общеобразовательных развивающих программ ОДО	Количество программ, прошедших экспертизу. Созданы условия для реализации дополнительных общеобразовательных развивающих программ ОДО
Развитие образовательной сети МБУ ДО «ЦДЮТ» и организаций – сетевых и социальных партнеров	Повышение качества сетевого взаимодействия и его устойчивости Созданы сетевые объединения
Обеспечение научно-методического сопровождения реализации дополнительных общеобразовательных развивающих программ ОДО	Количество учебно-методических комплектов, прошедших экспертизу
Готовность педагогов к реализации дополнительных общеобразовательных развивающих программ ОДО	Степень готовности к работе в ОДО, освоение новых профессиональных ролей и компетенций педагогами МБУ ДО «ЦДЮТ». Действует система наставничества
Развитие инновационной образовательной среды МБУ ДО «ЦДЮТ»	Создание инновационных продуктов, участие педагогического коллектива и учащихся в реализации инновационных образовательных проектов
Создание безопасной среды взаимодействия субъектов ОДО МБУ ДО «ЦДЮТ»	Уровень комфортности жизнедеятельности субъектов МБУ ДО «ЦДЮТ»
Повышение качества образования, его соответствия требованиям ОДО	Уровень комфортности жизнедеятельности субъектов МБУ ДО «ЦДЮТ»

ПРОЕКТ «ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ»

В структуру органов управления МБУ ДО «ЦДЮТ», осуществляющих деятельность в соответствии с Федеральными Законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Республики Татарстан и Уставом МБУ ДО «ЦДЮТ» на принципах единоначалия и самоуправления, входят: директор, педагогический совет, общее собрание работников Учреждения. Основные функции органов управления, их права и обязанности закреплены в действующем Уставе МБУ ДО «ЦДЮТ». В основу управленческой деятельности положены следующие концептуальные идеи:

- ориентация на развивающий характер управления;
- развитие организационной культуры учреждения для построения инновационной модели образовательного пространства, обеспечивающей доступность и новое качество образования;
- совершенствование системы управления образовательной деятельностью МБУ ДО «ЦДЮТ».

Основная цель Проекта: создание отлаженной, хорошо скоординированной управленческой системы МБУ ДО «ЦДЮТ», которая будет способствовать расширению и углублению образовательного пространства для развития и саморазвития каждого учащегося средствами дополнительного образования.

Основные задачи Проекта:

- добиться большей четкости управленческой структуры, для чего необходимо осуществить определенное перераспределение функций, делегировать часть полномочий педагогическому коллективу, увеличив тем самым масштабы его участия в управлении;
- обеспечить взаимосвязь вертикальных и горизонтальных связей в управлении;
- увеличить коллегиальность принятия управленческих решений.

Планируемый результат:

- рациональное распределение функциональных обязанностей и ответственности между аппаратом управления;
- актуализация нормативно-правового обеспечения деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- успешная реализация управленческих и педагогических проектов;
- наличие системы управления качеством образования: системы мониторинга и контроля;
- отсутствие конфликтных ситуаций.

Перечень основных мероприятий Проекта повышения эффективности управленческой системы

№	Содержание развития	Сроки реализации	Ответственные
1.	Формирование стратегии, политики, целей в области качества образования; планирование и постоянное улучшение деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты
2.	Развитие МБУ ДО «ЦДЮТ», наращивание его потенциала, инноваций на основе приоритетов, заложенных в план развития муниципальной системы образования	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты
3.	Обеспечение процессов жизненного цикла учреждения всеми видами ресурсов: финансовыми, материальными, человеческими, информационными	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты
4.	Совершенствование нормативно-правового обеспечения деятельности	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие ме-

	МБУ ДО «ЦДЮТ»		тодисты
5.	Осуществление перераспределения функций управления, делегирования части полномочий педагогическому коллективу.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты
6.	Обеспечение согласованности вертикальных и горизонтальных связей в управлении (расширение количества непосредственных субъектов управленческой деятельности, в том числе методических объединений).	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты
7.	Управление образовательной деятельностью (обучение, воспитание, развитие).	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты педагоги-организаторы, методисты
8.	Совершенствование системы мониторинга и контроля.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты, методисты, педагоги-организаторы
9.	Развитие организационной культуры для построения инновационной модели образовательного пространства, обеспечивающей доступность и новое качество образования	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты, методисты, педагоги-организаторы

Показатели результативности

№	Показатели результативности	Единица измерения	Конечное значение (в 2030 году)
1.	Наличие планирования и постоянного улучшения деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ», формирование стратегии, политики, целей в области качества образования	ДА/НЕТ	ДА
2.	Развитие МБУ ДО «ЦДЮТ», наращивание его потенциала, инноваций на основе приоритетов, заложенных в план развития муниципальной системы образования.	ДА/НЕТ	ДА
3.	Актуализация нормативно-правового обеспечения деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ»	ДА/НЕТ	ДА
4.	Увеличение общественной составляющей в управленческой деятельности.	ДА/НЕТ	ДА
5.	Расширение количества непосредственных субъектов управленческой деятельности.	ДА/НЕТ	ДА
6.	Успешная реализация управленческих и педагогических проектов.	ДА/НЕТ	ДА
7.	Наличие системы управления качеством образования.	ДА/НЕТ	ДА
8.	Наличие системы мониторинга и контроля.	ДА/НЕТ	ДА
9.	Наличие организационной культуры.	ДА/НЕТ	ДА
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций.	ДА/НЕТ	ДА

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»

Эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов должна быть основана на принципиально новых организационных и содержательных подходах в первую очередь к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции.

Внедрение Профессионального стандарта в МБУ ДО «ЦДЮТ» определяет особые компетенции педагога, способствующие формированию инновационного сознания педагога, его инновационного поведения, готовности использовать инновации и их создавать.

Основная цель Проекта: формирование сплоченного педагогического коллектива, владеющего современными способами организации образовательного процесса, эффективно решающего задачи развития МБУ ДО «ЦДЮТ».

Основные задачи Проекта:

- разработка стратегии прогнозирования и планирования потребности в кадрах;
- организация целенаправленной работы по развитию профессионального мастерства, профессиональной компетентности педагогических работников МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- разработка системы информационной, консультативной, методической поддержки педагогических работников, сопровождение педагогов в рамках подготовки к профессиональным конкурсам;
- проведение анализа личностного роста и развития педагогических работников;
- создание современной системы оценки и самооценки профессионального уровня педагогов по результатам образовательного процесса, социокультурной, досуговой деятельности.

Планируемый результат

- функционирование системы информационной, консультативной, методической поддержки педагогических работников;
- непрерывное повышение квалификации педагогических работников, участие педагогов в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;
- развитие системы педагогического роста;
- поддержка молодых профессионалов на основе применения модели наставничества.

Перечень основных мероприятий Проекта развития кадрового потенциала

№	Содержание развития	Сроки реализации	Ответственный
1.	Обеспечение необходимого кадрового состава для ведения образовательной деятельности	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты
2.	Создание кадрового резерва по всем направлениям дополнительного образования детей	2026-2030 годы	Заместители директора по содержанию образования
3.	Привлечение на работу в МБУ ДО «ЦДЮТ» молодых специалистов, талантливых специалистов, в том числе в областях искусства, науки и техники, спорта	2026-2030 годы	Директор, заместители директора, старшие методисты, методисты
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических работников через своевременное прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки	2026-2030 годы	Заместители директора, старшие методисты, методисты
5.	Использование педагогами современных	2026-2030 го-	Методисты, педагогиче-

	образовательных технологий в профессиональной деятельности	ды	ские работники
6.	Участие педагогов в методических объединениях по направлениям	2026-2030 годы	Методисты, педагогические работники
7.	Участие педагогов в педагогических вебинарах, семинарах, круглых столах и пр. на актуальные темы в области образования, психологии, педагогики	2026-2030 годы	Старшие методисты, методисты
8.	Использование в работе педагогов учреждения таких форм обмена опытом, как педагогический мастер-класс и наставничество, творческие выставки и концерты, самопрезентации в рамках педагогических мероприятий	2026-2030 годы	Заместители директора, старшие методисты, методисты
9.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	2026-2030 годы	Старшие методисты, методисты
10.	Участие педагогов в муниципальных проектах	2026-2030 годы	Заместители директора, старшие методисты, методисты
11.	Аттестация педагогов на первую и высшую квалификационные категории	2026-2030 годы	Заместители директора, методисты
12.	Обновление форм и методов стимулирования педагогов, создание условий для их творческой самореализации	2026-2030 годы	Заместители директора, старшие методисты, методисты

Индикаторы результативности:

Критерии	Показатели	Значение показателей по годам реализации Программы развития					
		ед. изм.	2026	2027	2028	2029	2030
Разработка стратегии прогнозирования и планирования потребности в кадрах	Наличие стратегического плана кадровой политики МБУ ДО «ЦДЮТ»	да/нет	да	да	да	да	да
	Размещение информации о вакансиях учреждения на специализированных сайтах.	да/нет	да	да	да	да	да
	Привлечение на работу специалистов, в том числе молодых.	да/нет	да	да	да	да	да
Непрерывное образование педагогических работников	Наличие системы повышения квалификации и системы научно-методического сопровождения профессиональной	да/нет	да	да	да	да	да

	деятельности педагогов.						
	Доля педагогических работников, включенных в систему повышения квалификации	%	40%	50%	60%	70%	70%
	Доля педагогов, эффективно использующих современные образовательные технологии в профессиональной деятельности.	%	65%	70%	70%	75%	80%
	Доля педагогов, участвующих в методических объединениях по направлениям	%	100%	100%	100%	100%	100%
	Наличие системы наставничества над молодыми педагогами	да/нет	да	да	да	да	да
Достижения педагогических работников	Доля педагогов, участвующих в конкурсах педагогических достижений разного уровня, методических выставках, научно-практических конференциях и семинарах.	%	до 30	до 40	до 40	до 45	до 50
	Доля педагогов, демонстрирующих собственный опыт на профессиональных мероприятиях.	%	до 20	до 25	до 30	до 33	до 40
	Доля педагогов, имеющих публикации	%	до 10	до 15	до 18	до 20	до 25
	Наличие личных грамот и наград в профессиональных конкурсах управленческого и педагогического мастерства	да/нет	да	да	да	да	да
	Наличие почетных званий, наград, ученых степеней	да/нет	да	да	да	да	да

Эффективная система стимулирования педагогов дополнительного образования к участию в конкурсах педагогического мастерства разного уровня, методических выставках и научно-практических конференциях.	да/нет	да	да	да	да	да
--	--------	----	----	----	----	----

ПРОЕКТ «НАСТАВНИЧЕСТВО» Паспорт Проекта

Наименование проекта	Наставничество
Направление проектной деятельности	Создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МБУ ДО «ЦДЮТ»
Руководитель проекта	Заместитель директора
Вид проекта	Долгосрочный
Целевая группа	Руководящие работники Педагогические работники МБУ ДО «ЦДЮТ»: - наставники; - наставляемые: - молодые специалисты, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет; - специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы; - педагогические работники, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Цель проекта	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО «ЦДЮТ» в новой профессиональной среде.
Задачи проекта	- выявление затруднений, возникающих в процессе педагогической деятельности, и создание условий для их преодоления; - индивидуализация процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогических работников через создание индивидуальных образовательных маршрутов; - ускорение процесса профессионального становления молодого педагога, развитие

	его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - содействие профессиональному росту педагога, повышение мотивации к самообразованию.
Новизна проекта	Изменение подходов к работе педагога-наставника, изменение характера отношений между педагогом и педагогом-наставником за счёт приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.
Гипотеза проекта	Если осуществлять методическое сопровождение педагога, оказавшегося в новой профессиональной среде, то повысится уровень его мастерства и возрастет мотивация к самосовершенствованию.
Ожидаемые результаты	1. Активное участие педагогических работников в жизни педагогического сообщества. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников МБУ ДО «ЦДЮТ» 3. Профессиональный рост педагога-наставника 4. Повышение качества предоставляемых образовательных услуг. 5. Распространение позитивного опыта и адаптация педагогических работников к конкретным условиям в МБУ ДО «ЦДЮТ».
Сроки реализации проекта	I этап: январь 2026 г. Запуск проекта. II этап: сентябрь 2026 г. – октябрь 2030 г. Реализация проекта. III этап: ноябрь - декабрь 2030 г. Завершение проекта.

Актуальность проекта

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Молодежь и дети» (включая федеральные проекты «Педагоги и наставники», «Профессионалитет»).

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив. Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

Эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, фор-

мирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.

Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества, и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

В МБУ ДО «ЦДЮТ» приходят новые педагоги. Одной из главных проблем является их профессиональная адаптация. Новичку необходимо влиться в коллектив, установить контакты с коллегами, приспособиться к новой профессиональной среде, чтобы в дальнейшем успешно реализовать себя. Решить эту задачу помогает организация наставничества.

Концептуальные основы проекта

Традиционно считается, что помощь наставника нужна в первую очередь молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении после окончания вуза. Данное направление системы наставничества хорошо отработано, имеется достаточный позитивный опыт. Однако практика показывает, что методическое сопровождение необходимо также и тем, кто ранее работал в других организациях или учебных заведениях. Когда опытный преподаватель вуза, колледжа или техникума в силу различных причин становится работником учреждения дополнительного образования, то неизбежно встречается проблемы, решение которых требует помощи со стороны коллег. Кроме того, всё чаще имеют место случаи, когда педагог прибывает на постоянное место жительства в Россию из ближнего зарубежья. За последнее время на постсоветском пространстве, в том числе и образовательном, многое изменилось. И это осложняет процесс «встраивания» таких педагогов в систему российского образования. Стремление к минимизации затрат педагога на преодоление данных затруднений и его скорейшей адаптации к новым условиям педагогической деятельности и послужило предпосылкой для создания проекта.

Разумеется, с опытным педагогом наставнику приходится работать не совсем так, как с молодым специалистом. Наставник становится для вновь прибывшего педагогического работника не столько ментором, сколько партнером, помощником и советчиком. Чтобы грамотно выстроить систему работы нового сотрудника, необходимо учитывать его имеющийся педагогический опыт и максимально использовать его, адаптируя к условиям МБУ ДО «ЦДЮТ». Подобные взаимоотношения выгодны не только педагогу-новичку. Наставник при этом также получает новые знания, выбирая самое ценное из предыдущего опыта своего подопечного, совершенствует свои методические навыки, повышает профессиональное мастерство.

Таким образом, изменяются подходы к работе педагога-наставника, актуализируется прежний опыт педагога, изменяется характер отношений между педагогом и педагогом-наставником за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.

Целью реализации Проекта является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов учреждения.

Реализация данного Проекта позволит решить задачу адаптации педагогического работника на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Цели и задачи проекта

Цель: Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО «ЦДЮТ» в новой профессиональной среде.

Задачи:

1. Активное участие педагогических работников в жизни педагогического сообщества.
2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников

МБУ ДО «ЦДЮТ».

3. Профессиональный рост педагога-наставника.

4. Повышение качества образовательных услуг, предоставляемых учащимся.

5. Распространение позитивного опыта и адаптация педагогических работников к конкретным условиям МБУ ДО «ЦДЮТ».

Целевая аудитория

Участники Проекта – руководящие и педагогические работники МБУ ДО «ЦДЮТ»

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества образовательного учреждения. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

- Педагогический работник, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Механизм реализации

Реализация Проекта наставничества в МБУ ДО «ЦДЮТ» производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки проекта наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников проекта, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе проекта, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание проекта внутри организации:

- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора проекта, формирования команды, ответственной за реализацию программ, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программах, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе выполнения программ;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами проекта для частичной оценки её результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Проекта относятся:

- обеспечение нормативно-правового оформления наставнических программ;
- информирование коллектива о подготовке проекта, сбор предварительных запросов педагогов;
- формирование команды и выборы куратора, отвечающих за реализацию проекта;
- определение задач, формы наставничества, ожидаемых результатов;
- создание дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов внутренних и внешних.

Реализация наставнического проекта происходит через работу куратора с двумя базами:

- Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц учреждения, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программ.
- Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре.
- Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

Этапы реализации формы наставничества «Педагог-Педагог»

Этап 1 Отбор наставников	Этап 2 Обучение наставников	Этап 3 Формирование пар/групп	Этап 4 Мотивация наставников	Этап 5 Процедура завершения взаимодействия
Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников.	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Составить программу обучения. Подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику. Выбрать форматы обучения и педагога. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. Куратор показывает возможности с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого). Закрепить результат. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в МБУ ДО «ЦДЮТ». Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых занятий) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Педагог – Педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника:

- Взаимодействие «новичок – наставник», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- Взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учащимися», «испытываю стресс во время занятия»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- Взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
- Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление программ и тематических планов и т.д.).
- Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь МБУ ДО «ЦДЮТ».
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в МБУ ДО «ЦДЮТ».
- Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Этапы реализации проекта

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты проекта

1. Активное участие педагогических работников в жизни педагогического сообщества.
2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников МБУ ДО «ЦДЮТ».
3. Профессиональный рост педагога-наставника.
4. Повышение качества образовательных услуг, предоставляемых учащимся.

5. Распространение позитивного опыта и адаптация педагогических работников к конкретным условиям МБУ ДО «ЦДЮТ».

Реализация Проекта позволит:

- сформировать базу данных наставников из числа подготовленных педагогов, способных выполнять миссию наставника;
- обучить в рамках Проекта не менее 3 наставников;
- разработать и утвердить локальные нормативно-правовые акты, на основе которых в МБУ ДО «ЦДЮТ» организуется и функционирует система наставничества;
- организовать пост тренинговое сопровождение наставников в формате выявленных проблем в целях контроля применения на практике полученных знаний и поддержки в достижении результата.

Предполагаемые эффекты от внедрения технологий наставничества в практику управления:

- Повышение качества обучения персонала;
- Снижение текучести кадров;
- Повышение эффективности работы персонала;
- Сокращение времени на адаптацию новых работников;
- Формирование управленческой культуры;
- Снижение затрат на обучение.

Основные мероприятия по реализации проекта

№	Основные направления деятельности, мероприятия	Ответственные	Срок реализации	Результат (краткое описание)
1.	Реализация целей и задач Проекта Наставничество	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 годы	Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества в кон- тексте сопровождения и поддержки молодых специалистов
2.	Разработка и реализация методического инстру- ментария по созданию эффективной системы наставничества в учреждении	Методическая служба МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026 год	Готовность внедрения наставничества в практическую деятельность
3.	Мониторинговые исследования			
3.1.	Формирование банка данных о молодых педаго- гах: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания высшего учебного заведения, должность), о наставниках	Заместитель директора, специалист по кадрам	Ежегодно (июнь- ав- густ)	Обновления банков данных по всем направлениям мониторинга сформирова- на база данных наставников
3.2.	Выявление проблем профессиональной компе- тентности молодых специалистов	Методическая служба МБУ ДО «ЦДЮТ»	Ежегодно (сентябрь- октябрь)	Готовность молодых специалистов к профессиональной деятельности.
3.3.	Проведение регулярного мониторинга настави- ческих отношений и сбор обратной связи как от наставника, так и от наставляемого для оценки координации их деятельности и рассмотрения связанных с ними вопросов	Методическая служба МБУ ДО «ЦДЮТ»	Ежегодно (апрель- май)	Обучение «Психологические особенно- сти наставнических отношений», целью которого является развитие компетентно- сти межличностного и профессионально- го поведения в общении наставника с наставляемыми
3.4.	Отчёт старших методистов об итогах настави- чества	Директор МБУ ДО «ЦДЮТ», методисты	Ежегодно (май- июнь)	Формирование базы данных лучших практик наставников с молодыми педаго- гами
3.5.	Анализ документации контроля адаптации мо- лодого педагога по следующим материалам - «Отчёты наставника и наставляемых о проде- ланной работе»	Заместитель директора	Ежегодно (июнь)	Формирование отчета
4.	Статистическая деятельность			

4.1.	Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений, в том числе по итогам года	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ»	Ежегодно (июнь)	Выявление лучших практик наставничества для тиражирования и внедрения в практику структурных подразделений, популяризация наставнической деятельности. Принятие решений по выявленным проблемам
4.2.	Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений по представленным отчётам адаптации молодого педагога	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ»	Ежегодно (июль-август)	Выработка рекомендаций по принятию управленческих решений в команде: наставник-наставляемый
5.	Содействие в развитии индивидуального стиля педагогической деятельности наставников (организация методических мероприятий)			
5.1.	Разработать: - программу информационно-методического сопровождения на основе анализа потребностей и нужд в обучении наставников; - нормативно-правовую базу в области управления организацией наставничества; - осуществить оценку прироста компетенций лиц, прошедших обучение; - осуществить посттренинговое сопровождение обучения, в т. ч. провести семинар для участников обучения «Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста»; - осуществлять тиражирование успешного опыта наставничества	Методическая служба МБУ ДО «ЦДЮТ»	Январь-май 2026 г. Июнь-август 2026 г. Март 2027 г. 2028-2029г. (по отдельному плану) Март, 2030 г.	Повышение роли наставничества; формирование высококвалифицированного и профессионального состава наставников, способных качественно решать задачи по оказанию практической помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в их профессиональном становлении, развитии способности самостоятельно осуществлять возложенные на них должностные обязанности
5.2.	Реализация программы подготовки наставников через систему проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды»	Методическая служба МБУ ДО «ЦДЮТ»	По отдельному плану	Повышение компетентностей в области развития профессионально важных навыков для молодого специалиста. Актуализация и систематизация знаний наставника; целенаправленное развитие наставляемого
6.	Содействие становлению института наставничества			
6.1.	Создание творческой площадки «Успешный педагог»	Методическая служба,	В течение	Распространение положительного опыта,

	опыт осуществления наставничества в структурном подразделении» для обмена мнениями и накопленным опытом по развитию технологий наставничества; разработка и распространение моделей и образцов документов по организации и внедрению системы наставничества	руководители структурных подразделений	2026- 2030 г.	оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы в соответствии с нуждами и потребностями МБУ ДО «ЦДНОТ»
6.2.	Разработка и реализация программы проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды» (наставничество и управление, особенности обучения взрослых, ключевые навыки наставника и др.	Методическая служба, руководители структурных подразделений	В течение 2026-2030 гг. (по отдельному плану)	Повышение компетентности наставников (кураторов молодых специалистов) в области профессиональных навыков и профессионально важных качеств своего персонала в контексте наставничества
6.3.	Проведение мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Методическая служба, руководители структурных подразделений	по отдельному плану	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контексте наставничества
6.4.	Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом «Организация наставничества в образовательном учреждении	Зам. директора Методическая служба МБУ ДО «ЦДНОТ»	В течение 2027-2030 гг. (по отдельному плану)	Внедрение опыта лучших практик, моделей передачи наставничества в МБУ ДО «ЦДНОТ»
7.	«Школа наставников» (оперативная форма индивидуальной и групповой методической работы в формате передачи сформированного опыта)			
7.1.	Проведение цикла обучающих и развивающих мероприятий для наставников с оказанием соответствующей методической поддержки (использование опыта работы, созданного вне стен учреждения, других регионов) Работа творческих групп по единой тематике разработки моделей наставничества Формирование системы наставничества с использованием проектных технологий.	Администрация МБУ ДО «ЦДНОТ», методисты	В течение 2026-2030 гг. (по отдельному плану)	Поддержка индивидуальных программ личностного развития педагога (актуализация проблем обучаемого наставника) Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контексте наставничества
7.2.	Управление творческим потенциалом наставника.	Администрация МБУ ДО «ЦДНОТ», методисты	В течение 2026-2028 гг.	Создание Совета наставников. Формирование банков данных

7.3	Проведение педагогических мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, семинарах, другое для наставников	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ»	В течение 2026-2030 гг. (по отдельному плану)	Обеспечение развития профессиональных знаний и умений, необходимых наставнику для качественного выполнения возложенных обязанностей – готовность их передавать молодому специалисту
8.	Мотивация наставничества			
8.1.	Работа координационного совета системы сопровождения молодых педагогов	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026 г.	Мотивация наставничества
8.2.	Разработка критериев системы поощрения мотивации наставников Создание Интернет-форумов с ответами на часто задаваемые вопросы по наставничеству	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ»	В течение 2026-2030 гг. (по мере поступления заявок)	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества
8.3.	Создание информационного банка разработанных моделей наставничества, существующих в образовательных организациях. Содействие в закреплении за молодыми специалистами наставников	Методическая служба МБУ ДО «ЦДЮТ»	В течение 2026-2028 гг.	Распространение «модельных» документов по организации и внедрению системы наставничества.
8.4.	Организация и проведение конкурса на звание «Лучший наставник»	Администрация МБУ ДО «ЦДЮТ», методисты, Медиа-служба	2028-2029 годы	Повышение престижа педагогической профессии. Популяризация наставнической деятельности

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ПРОСТРАНСТВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ - ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ»

На современном этапе развития образования активно идёт процесс формирования и функционирования социального партнерства – нового типа социально-образовательных отношений, основанного на взаимном участии работников сфер образования, культуры, спорта в развитии системы дополнительного образования.

Организация партнерства при реализации Программы развития предполагает формирование открытой социальной системы, способной гибко реагировать на изменения внутренней и внешней среды. МБУ ДО «ЦДЮТ» не может успешно реализовывать свою деятельность и развиваться без широкого сотрудничества с социумом на уровне социального партнерства и с семьями учащихся как участников образовательного процесса. МБУ ДО «ЦДЮТ» достигнет успеха, если будет вовремя и адекватно реагировать на внешние изменения и правильно выстраивать своё взаимодействие с внешними субъектами. Структура взаимосвязей имеет гибкий характер и может меняться в зависимости от решаемых задач, в качестве которых могут быть конкретные проекты, носящие временный или постоянный характер (совместная программа, конференция, экскурсия, концерт и т.д.).

Основная цель Проекта:

- обеспечение информационной открытости образовательного пространства МБУ ДО «ЦДЮТ» в целях привлечения социальных партнеров для обновления инфраструктуры и содержания образовательного процесса, расширение социальных связей для позиционирования и продвижения учреждения в социуме.

Основные задачи Проекта:

- развитие системы взаимодействия между общественными объединениями, детскими движениями, государственными учреждениями и органами исполнительной власти;
- обновление нормативно-правовой базы и механизмов взаимодействия МБУ ДО «ЦДЮТ» с социальными партнерами; внедрение инновационных форм маркетинговых исследований и рекламной деятельности по продвижению услуг учреждения;
- содействие привлечению новых партнеров для взаимовыгодного сотрудничества;
- использование образовательного маркетинга для позиционирования и продвижения МБУ ДО «ЦДЮТ» в социуме; расширение спектра проводимых воспитательных организационно-массовых мероприятий и форм семейного досуга;
- построение эффективного взаимодействия с родителями, вовлечение их в деятельность МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- содействие созданию интерьера современного образовательного учреждения.

Планируемые результаты:

- функционирование системы взаимодействия между общественными объединениями, детскими движениями, государственными учреждениями и органами исполнительной власти;
- при заключении договоров о взаимном сотрудничестве, реализации проектов и других форм взаимодействия с организациями образования и культуры, производственными предприятиями Альметьевского района у МБУ ДО «ЦДЮТ» расширятся границы для предложения своих услуг, повысится его социальная значимость и востребованность;
- укрепление материально-технической базы объединений МБУ ДО «ЦДЮТ» будет способствовать повышению его конкурентоспособности и стабильности в условиях модернизации российского образования;
- совершенствование и внедрение инновационных форм проведения воспитательных, культурно-массовых мероприятий позволит сформировать в МБУ ДО «ЦДЮТ» комфортную атмосферу для всех участников образовательного процесса и создаст дополнительную мотивацию к занятиям и творческому развитию;
- рост качества и расширение спектра услуг в сфере дополнительного образования, культурно-массовых мероприятий и семейного досуга повысит удовлетворённость родителей

ской общественности, учреждений и объединений-партнёров формами и методами сотрудничества с МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- использование различных форм взаимодействия с семьей.

**Перечень основных мероприятий развитие пространства взаимодействия -
информационная открытость**

№	Содержание развития	Сроки	Ответственные
1.	Анализ социума на предмет выявления новых потенциальных партнеров для полноценной реализации федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации».	2026-2029 г.г.	Директор, заместитель директора, старшие методисты
2.	Обновление нормативно-правовых документов взаимодействия МБУ ДО «ЦДЮТ» с социальными партнерами и потребителями образовательных услуг.	постоянно	Директор, заместитель директора
3.	Совершенствование механизмов по продвижению услуг МБУ ДО «ЦДЮТ» посредством рекламной и социально-творческой деятельности	постоянно	Директор, заместители директора, старшие методисты, медиагруппа
4.	Повышение социальной привлекательности и конкурентоспособности МБУ ДО «ЦДЮТ» на рынке образовательных и культурно-массовых услуг через повышение их качества	постоянно	Заместители директора, старшие методисты, методисты
5.	Реализация муниципальных мероприятий по формированию социальной активности детей Альметьевского муниципального района	Весь период	Заместитель директора, педагоги-организаторы, педагогические работники
6.	Разработка и реализация совместных социально-значимых проектов (акции, выставки, экскурсии и т.д.) с организациями и учреждениями.	По запросу	Заместитель директора по ОМР, педагоги-организаторы
7.	Обновление форм организации воспитательных мероприятий и семейного досуга, в том числе в системе отношений МБУ ДО «ЦДЮТ»-ребёнок – семья – социальные партнёры»	Весь период	Заместители директора, старшие методисты, методисты, педагоги-организаторы
8.	Использование сетей социального партнерства в маркетинговых целях	Весь период	Директор, заместитель директора
9.	Проведение системной информационной кампании по освещению деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ»	Весь период	Директор, заместители директора, старшие методисты, медиагруппа

Индикаторы результативности:

Критерии	Показатели	Значение показателей по годам реализации Программы развития					
		Ед. изм	2026	2027	2028	2029	2030
Социальное взаимодействие (партнерство)	Рост числа договоров с учреждениями - социальными партнерами по оказанию качественных услуг дополнительного образования.	да/нет	да	да	да	да	да
	Количество мероприятий и проектов, реализуемых с участием социальных партнеров	%	20	30	40	45	50
	Увеличение количества проведенных мероприятий муниципального уровня на площадке учреждения	%	30	40	50	55	60
	Наличие сети социального партнерства, используемого в маркетинговых целях	да/нет	да	да	да	да	да
Удовлетворенность потребителей на рынке дополнительных образовательных услуг	Наличие системы оценки удовлетворённости учащихся и родителей (законных представителей) широким спектром и качеством образовательных услуг	да/нет	да	да	да	да	да
	Положительная динамика оценки качества воспитания и обучения в МБУ ДО «ЦДЮТ»	да/нет	да	да	да	да	да
	Обеспечение диалоговой работы с родителями учащихся	да/нет	да	да	да	да	да
	Удовлетворенность учащихся и родителей (законных представителей) широким спектром и качеством предоставляемых образовательных услуг	%	75	80	85	90	95
Информационная открытость	Своевременное размещение информации о деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ» на официальном сайте,	да/нет	да	да	да	да	да

	страницах в социальных сетях, СМИ						
	Проведение рекламных акций по набору контингента в детские объединения	да/нет	да	да	да	да	да
	Повышение степени открытости МБУ ДО «ЦДЮТ» и его конкурентоспособности	да/нет	да	да	да	да	да

**ПРОЕКТ «ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ
ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА МБУ ДО «ЦДЮТ»
Информационная карта проекта**

Название проекта	Организационно-управленческие механизмы формирования имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ»
Направление проектной деятельности	Повышение конкурентоспособности учреждения, привлечение потенциальных потребителей и заказчиков образовательных услуг.
Название образовательной организации	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества»
Руководитель проекта	Садыков Тимур Римович
Вид проекта	Долгосрочный
Целевая группа	Выделены четыре основные целевые аудитории для подачи имиджа: родители; учащиеся; социум, партнеры, СМИ
Цель проекта	Создание целостной информационно-образовательной среды, способствующей эффективному решению образовательных, методических и административных задач. Соблюдение принципа «прозрачности» деятельности, информационной открытости и публичной отчетности образовательной организации. Своевременное информирование существующих и потенциальных потребителей о предоставляемых и планируемых образовательным учреждением услугах, их качестве и возможностях, а также об условиях их получения.
Задачи проекта	Разработка алгоритма создания фирменного стиля МБУ ДО «ЦДЮТ». 1. Оптимизация информационной среды образовательного учреждения.

	2. Совершенствование модели сотрудничества с учреждениями образования. 3. Развитие сферы взаимодействия педагогов и семьи.
Ожидаемые результаты	Результатом реализации данного проекта должно стать повышение конкурентоспособности образовательного учреждения, которое проявляется в: - создании фирменного стиля МБУ ДО «ЦДЮТ»; - обеспечении информационной среды МБУ ДО «ЦДЮТ»; - расширении направлений сотрудничества с образовательными учреждениями; - активном вовлечении родителей в образовательный процесс и управление МБУ ДО «ЦДЮТ».
Сроки реализации проекта	I этап: январь 2026 г. Запуск проекта. II этап: сентябрь 2026 г. – октябрь 2030 г. Реализация проекта. III этап: ноябрь - декабрь 2030 г. Завершение проекта.

Актуальность проекта

В основе проекта лежат организационно-управленческие механизмы формирования имиджа учреждения дополнительного образования. Сегодня система образования позиционируется как механизм оказания образовательных услуг, направленных на построение системы социального партнерства, кооперативных связей с другими сферами общества: органами власти, бизнесом, учреждениями социальной сферы, общественностью и СМИ. Реализация этого механизма призвана обеспечить взаимовыгодное сотрудничество в тактическом и стратегическом плане, совместную деятельность образовательного учреждения и социальных партнеров. Принцип информационной открытости несет позитивный момент, так как позволяет учащимся и их законным представителям сформировать соответствующую позицию для выбора образовательной организации или отдельной образовательной программы. Информационная открытость предусматривает как право на информацию, так и обязанность её предоставлять.

МБУ ДО «ЦДЮТ» – это открытая, взаимодействующая со многими социальными институтами, социально-педагогическая система. На протяжении ряда лет учреждение системно работает по взаимодействию со средой по организации единого образовательного пространства, в котором принимают участие все представители социума. Одним из направлений в развитии МБУ ДО «ЦДЮТ» является реализация проекта по созданию имиджа образовательной организации, то есть целенаправленному позиционированию учреждения в обществе, позволяющему адекватно отвечать требованиям окружающей социальной среды, потребностям детей и реализовывать миссию системы дополнительного образования в городском округе.

Имидж организации – это целостное восприятие организации, включающее понимание и оценку её различными группами общественности, то есть потенциальными потребителями. Качество имиджа – это тот образ, который складывается в глазах общественности об образовательном учреждении, его руководителе и педагогах, существенно влияет и на приток родителей, и на получение высоких наград, и на развитие социального партнерства.

Конечным результатом, то есть, целью формирования имиджа, является повышение конкурентоспособности образовательного учреждения. А конкурентоспособность достигается сформированным отношением к МБУ ДО «ЦДЮТ».

Концептуальные основы проекта

В настоящее время проблема стратегического управления имиджем образовательной организации становится как никогда актуальной - конкуренция на рынке образовательных услуг значительно обострилась, возникла ситуация, когда хорошая материально-техническая база учреждения и высококвалифицированный педагогический коллектив и административный персонал уже не являются единственным фактором залога успешности организации. Более того, имидж и репутация являются нематериальными активами организации. В этих условиях позиционирование образовательных услуг является неотъемлемой частью педагогического менеджмента учреждения. Устойчивый позитивный имидж образовательной организации рассматривается как важный современный компонент методического продукта учреждения и как дополнительный ресурс управления, ресурс её развития. Организационно-управленческие механизмы формирования имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ» включают организацию продвижения информации (формы, каналы, периодичность, дозировку), систему обратной связи (диагностика промежуточных результатов, корректировка, прогностическая оценка).

Цели и задачи проекта

Цель:

Создание целостной информационно-образовательной среды, способствующей эффективному решению образовательных, методических и административных задач. Соблюдение принципа «прозрачности» деятельности, информационной открытости и публичной отчетности образовательной организации.

Своевременное информирование существующих и потенциальных потребителей о предоставляемых и планируемых образовательным учреждением услугах, их качестве и возможностях, а также об условиях их получения.

Задачи проекта:

1. Разработка алгоритма создания фирменного стиля МБУ ДО «ЦДЮТ».
2. Оптимизация информационной среды образовательного учреждения.
3. Совершенствование модели сотрудничества с учреждениями образования.
4. Развитие сферы взаимодействия педагогов и семьи.

Целевая аудитория

При определении целевой аудитории выделены четыре основные группы для подачи имиджа:

Учащиеся. Детей в дополнительном образовании привлекают в первую очередь интересный досуг, возможность развить способности и добиться успеха в том или ином виде деятельности, хороший педагог, общение со сверстниками, свобода выбора объединения, возможность обучаться дистанционно, режим занятий и удобное месторасположение учреждения. Выпускники являются чуть ли не главными «пиарщиками» образовательного учреждения. Память о годах, проведенных в МБУ ДО «ЦДЮТ», хранится долго, и, если тот образ, который сложился у ребят по окончании учебного заведения, малопривлекателен, - можно быть уверенными, что отдать в МБУ ДО «ЦДЮТ» своих детей они вряд ли кому-то посоветуют. К тому же, именно наши учащиеся, ещё учась в МБУ ДО «ЦДЮТ», служат её своеобразной «визитной карточкой»: то, что они рассказывают о своих учебных буднях, или то, как они себя ведут в общественных местах, напрямую демонстрирует определенные стандарты, принятые в МБУ ДО «ЦДЮТ».

Родители учащихся. Пожалуй, это самые авторитетные субъекты, способные не только дать реальную оценку нашей работе, но и откорректировать общественное мнение и мнение своих детей о нас. Именно поэтому родители являются главной целевой группой, на которую необходимо ориентироваться в имиджевой работе.

Социум. Организация дополнительного образования для местного социума играет большую роль, поскольку обеспечивает занятость детей и подростков во внеурочное время и их успешную социализацию. Также большое значение для успешного продвижения имиджа образовательного учреждения имеет его общественная деятельность. Социальные партнеры (реальные и потенциальные). Сегодня все большее значение для успешного продвижения компании на рынке играет её общественная деятельность. Но вряд ли какая-то организация, нуждающаяся в обретении позитивного имиджа, будет вкладывать деньги в невнятные проекты. Как правило, помогают только тем, кто имеет хорошую репутацию и высокую социально-общественную активность, - ведь польза от такого партнерства должна быть обоюдной.

Средства массовой информации. СМИ являются своеобразными посредниками между МБУ ДО «ЦДЮТ» и обществом: именно благодаря своевременному информированию о наших достижениях, мы сможем сформировать позитивное мнение о себе в глазах окружающих.

Механизм реализации

Необходимый этап реализации каждого проекта – планирование. На этом этапе происходит разработка конкретных мероприятий, связанных с формированием имиджа.

Условно их можно разделить на внутренние и внешние.

Внутренние - повышение организационной (корпоративной) культуры:

- создание индивидуального стиля МБУ ДО «ЦДЮТ» посредством разработки символики, отражающей единство детских объединений и педагогического коллектива;
- развитие взаимодействий «педагоги – учащиеся – родители»: изменение качества взаимоотношений всех участников образовательного процесса, обучение этике деловых отношений;

- создание общего стиля помещений образовательного учреждения – в соответствии с традициями, с особенностями её деятельности и финансовыми возможностями.

Внешние - трансляция целей и деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ» для внешних «потребителей» - родителей, социальных партнеров, СМИ:

- обновление и регулярное пополнение собственного сайта в Интернет как проекта, в ходе которого может быть создана рекламная площадка, где будет формироваться благожелательный имидж учреждения в Интернет; ведение страниц в социальных сетях;
- изготовление разного рода рекламных средств для актуализации желаемого имиджа образовательного учреждения: рекламные информационные материалы (листовки, буклеты, бюллетени), сувенирная продукция;
- использование возможностей радио, телевидения для пропаганды достижений образовательного учреждения;
- активное использование внешней атрибутики во всех видах имиджевой деятельности;
- начало связей с общественностью, проведение PR-мероприятий: организация дней открытых дверей, презентаций, участие в специализированных выставках, ярмарках образования и т.п.;
- активная социальная реклама, где демонстрируется забота о новом поколении России через конкретную деятельность, через создание условий для творческого развития участников образовательного процесса;
- организация постоянной обратной связи для анализа эффективности проводимых мероприятий (для этого - создание временных творческих групп педагогов и учащихся с целью проведения маркетинговых прогнозирующих исследований).

Особое значение имеет вопрос о характере обратной связи (или мониторинге). Информационная составляющая – одна из главных частей проекта. Поэтому так необходимо отработать систему распространения и получения информации. Самое главное здесь – чтобы деятельность по формированию имиджа затрагивала интересы и усилия всех членов сообщества МБУ ДО «ЦДЮТ».

Комплекс мероприятий, необходимых для успешного формирования имиджа учреждения

Формирование фирменного стиля МБУ ДО «ЦДЮТ».

Цель – закрепить в сознании участников образовательного процесса и социальных партнёров положительные эмоции, связанные с высоким качеством продукции, её безупречностью.

Основная задача фирменного стиля – сделать МБУ ДО «ЦДЮТ» узнаваемым, повысить конкурентные преимущества, пропагандируя качество образовательных услуг. Фирменный стиль разрабатывается последовательно и, применительно к образовательному учреждению, может включать:

- логотип или оригинальное написание сокращенного названия учреждения;
- фирменный цвет или сочетание цветов;
- комплект шрифтов;
- фирменный бланк;
- визитную карточку работника образовательного учреждения;
- эмблему МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- эмблемы детских объединений;
- сувенирный фонд с фирменной символикой.

Сувенирный фонд с фирменной символикой может оказаться просто необходимым при приготовлении к проведению выставок, конференций, юбилея МБУ ДО «ЦДЮТ». Сувениры дарят гостям праздников, деловым партнерам, учащимся, активно участвующим в общественной жизни учреждения. Важно предусмотреть широкий спектр памятных подарков от самых скромных и многочисленных до эксклюзивных.

Оптимизация информационной среды МБУ ДО «ЦДЮТ»
Информационная открытость становится важнейшим условием для развития современного образовательного учреждения, ключом к решению многих насущных проблем. Последовательные шаги в реализации принципа информационной открытости определяют цель и основную задачу: формирование единого информационного пространства, целостной коммуникативной среды и внедрение новой технологической схемы принятия управленческих решений.

Создание и поддержка сайта - предмет деятельности медиа-службы МБУ ДО «ЦДЮТ». Сайт является отдельным, специфическим видом деятельности, он объединяет процесс сбора, обработки, оформления, публикации информации с процессом интерактивной коммуникации и в то же время представляет актуальный результат этой деятельности: срез сегодняшнего дня МБУ ДО «ЦДЮТ»:

- создание условий для реализации инициативы, активности учащихся в значимой для них деятельности, развития творческих способностей, формирования активной жизненной позиции;
- осуществление взаимодействия с региональными (муниципальными) средствами массовой информации (массмедиа);
- информационное освещение событий, достижений детей и педагогов МБУ ДО «ЦДЮТ»; своевременное и актуальное отражение текущих событий учреждения;
- публикация статей, рассказов, сочинений и иных творческих работ детей и педагогов МБУ ДО «ЦДЮТ»

Для поддержки имиджа сайта необходимо проводить регулярное обновление информации на нем. Полезность, новизна, актуальность информации, помещенной на страницах, позволит обеспечить посещаемость данного сайта, расширит круг общения посетителей, будет способствовать информированию родителей и учащихся о событиях в МБУ ДО «ЦДЮТ»

Формирование имиджа учреждения с использованием PR-технологий.

PR – это организация общественного мнения в целях наиболее успешной работы образовательного учреждения и повышения его репутации.

Коллектив МБУ ДО «ЦДЮТ» практикует различные формы связей с общественностью: родительские собрания, дни открытых дверей творческих коллективов, работа со спонсорами, с жителями города; участие в совещаниях и круглых столах, посвященных вопросам образования. Успешные педагоги МБУ ДО «ЦДЮТ» могут вести мастер-класс, участвовать в конкурсах профессионального мастерства, проводить консультации для педагогов города и района, давать открытые занятия.

Налаживается системное взаимодействие с местными СМИ. Если в МБУ ДО «ЦДЮТ» проходит интересное событие: социально-значимая акция, фестиваль, слет, праздник, победа педагогов или детей в престижных конкурсах и т.д., – это вызывает интерес журналистов и находит отражение в виде статей, очерков в местной прессе.

Буклеты, пресс-релизы, листовки, информационные письма, проспекты, афиши, календари, сувенирная продукция, информация на сайте – все это, так или иначе, обеспечивает рекламу образовательных услуг и привлекает внимание общественности к учреждению.

Формирование социального имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ».

Ведется большая работа по совершенствованию организационно-массовой и досуговой деятельности учреждения.

В МБУ ДО «ЦДЮТ» создана модель организации и проведения организационно-массовых. Ежегодно МБУ ДО «ЦДЮТ» проводит более 100 массовых мероприятий, в которых принимают участие более 10000 человек (дети в возрасте от 3 до 18 лет, педагогические работники субъектов РФ).

Учреждение, являясь центром интересной жизни, старается придать мероприятиям социально-ориентированный характер. Как результат – меняется отношение местного общества к учреждению, появляются новые социальные партнеры, расширяется сфера деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ».

Развитие сферы взаимодействия педагогов и семьи

Позитивные изменения, отвечающие интересам детей, их воспитанию и личностному развитию, происходят лишь там, где педагогические коллективы объединяют свои профессиональные усилия с усилиями родительской общественности, помогают семьям в их культурном и духовном развитии, содействуют укреплению взаимопонимания родителей и детей.

В связи с этим одной из главных задач, поставленных коллективом МБУ ДО «ЦДЮТ», является расширение сферы сотрудничества педагогов и родителей.

Основные направления в работе с родителями:

- Формирование у родителей педагогических, культурных представлений о своей роли в воспитании ребёнка, о необходимости участия в учебно-воспитательном процессе МБУ ДО «ЦДЮТ».

- Использование активных форм организации психолого-педагогического просвещения родителей.

- Организация совместной деятельности родителей и детей

Формами совместной деятельности педагогов, родителей и учащихся должны стать:

- Творческие отчеты, раскрывающие достижения учащихся, показывающие особенности труда, индивидуального стиля педагога.

- Дни, недели открытых занятий, раскрывающие способности детей, мастерство педагога.

- Занятия с участием родителей.

В результате этой деятельности методический банк учреждения пополнится разработками открытых мероприятий, рекомендациями по организации работы с родителями, лучшие из которых будут размещены на сайте МБУ ДО «ЦДЮТ».

Предложенная модель оптимизации взаимодействия педагогов и семьи позволит не только сформировать открытое информационное пространство МБУ ДО «ЦДЮТ», но и даст возможность родителям самим активно участвовать в деятельности учреждения.

Этапы реализации проекта

Проект осуществляется педагогическим коллективом МБУ ДО «ЦДЮТ» при участии учащихся, их родителей, образовательных организаций и общественности Альметьевского муниципального района.

Проект предусматривает 3 последовательных этапа реализации, рассчитанных на 5 лет.

I этап: январь 2026 г. Запуск проекта. Выявление перспективных направлений в создании имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ», создание творческих рабочих групп по реализации проекта.

II этап: сентябрь 2027 г. – октябрь 2030 г. Реализация проекта. Формирование имиджа МБУ ДО «ЦДЮТ».

III этап: ноябрь - декабрь 2030 г. Завершение проекта. Анализ достигнутых результатов, обобщение и распространение опыта работы.

Источники финансирования

Муниципальный бюджет, предоставляемый МО и Н Республики Татарстан.

Внебюджетные средства, спонсорские средства и пожертвования.

Ожидаемые результаты

Результатом реализации данного проекта должно стать повышение конкурентоспособности образовательного учреждения, которое проявляется в:

- создании фирменного стиля МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- обеспечении информационной среды МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- расширении направлений сотрудничества с образовательными учреждениями;
- активном вовлечении родителей в образовательный процесс и управление МБУ ДО «ЦДЮТ».

ПРОЕКТ «УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОГО МОНИТОРИНГА»

Современное дополнительное образование меняется. Оно использует современные средства обучения, современные способы деятельности, продолжает линию индивидуализации – персонификации образования. Это образование открытое, выходящее за МБУ ДО «ЦДЮТ», быстро и точно реагирующее на образовательные запросы общества.

Данный проект вызван необходимостью достижения более полного соответствия спектра качественных дополнительных образовательных услуг учреждения, их форм и содержания потребностям детского и взрослого населения Альметьевского района.

Основная цель Проекта:

Повышение доступности дополнительного образования детей, создание современного образовательного учреждения, ориентированного на развитие потенциала каждого учащегося через широкий спектр образовательных услуг, разнообразных по форме и по содержанию.

Основные задачи Проекта:

- обеспечение равного доступа к современным дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам;
- обеспечение положительной динамики сохранности контингента учащихся;
- обновление содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, методов, форм и технологий обучения;
- создание условий для личностного развития, профессионального самоопределения и саморазвития учащихся с разными уровнями мотивации к образовательной деятельности.

Планируемый результат:

- создание оптимально благоприятной образовательной среды МБУ ДО «ЦДЮТ», комфортной для каждого учащегося;
- обновление содержания, организационных форм, методов и технологий дополнительного образования детей, разработка программ нового поколения, учитывающих индивидуальные потребности детей;

- развитие методического сопровождения воспитательной системы МБУ ДО «ЦДЮТ» как условия достижения качества образования детей;
- обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепления здоровья, профессионального самоопределения и саморазвития учащихся с разными уровнями мотивации к образовательной деятельности;
- стабильная положительная динамика сохранности контингента учащихся, полнота исполнения показателя муниципального задания.

**Перечень основных мероприятий Проекта
управление качеством образования на основе комплексного мониторинга**

№	Содержание развития	Сроки реализации	Ответственные
1.	Изучение действующих федеральных, региональных программ и опыта субъектов РФ по проблеме качества в дополнительном образовании, изучение теоретических основ управления качеством педагогических систем	постоянно	Директор, заместитель директора, старшие методисты, методисты
2.	Разработка проекта программы управления качеством образования на основе комплексного мониторинга	2027	Директор, заместитель директора
3.	Расширение спектра качественных дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в детских объединениях учреждения. Расширение учебно-методического обеспечения дополнительных общеобразовательных программ	ежегодно	Директор, заместитель директора, старшие методисты, методисты, педагогические работники
4.	Создание и развитие новых объединений различной направленности и вовлечение в них детей	постоянно	Заместители директора, старшие методисты, педагогические работники
5.	Выполнение муниципального задания по показателям: комплектование и сохранность контингента	ежеквартально	Директор, заместители директора, старшие методисты
6.	Совершенствование системы персонафицированного учёта	постоянно	Директор, заместители директора, старшие методисты
7.	Разработка целостной системы педагогического мониторинга роста личных достижений учащихся в разнообразных видах образовательно-развивающей деятельности, выявления одарённых и талантливых детей	2027-28 учебный год	Заместители директора, методисты
8.	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам по осуществлению мониторинга качества образования в МБУ ДО «ЦДЮТ»	постоянно	Заместители директора, методисты

Индикаторы результативности:

Критерии	Показатели	Значение показателей по годам реализации Программы развития					
		Ед. изм	2026	2027	2028	2029	2030
Вариативность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (Далее - ДООП)	Обновление содержания реализуемых ДООП	%	100%	100%	100%	100%	100%
	Расширение спектра качественных ДООП	да/нет	да	да	да	да	да
Удовлетворенность потребителей на рынке дополнительных образовательных услуг	Наличие системы оценки качества дополнительного образования на основе практики исследований качества подготовки учащихся	да/нет	да	да	да	да	да
	Динамика сохранности контингента	%	98%	98%	98%	98%	98%
	Создание и развитие новых объединений различной направленности в соответствии с запросами детей, родителей (законных представителей), ОО	да/нет	да	да	да	да	да
Педагогические мониторинги	Разработка целостной системы педагогического мониторинга роста личных достижений учащихся в разнообразных видах образовательно-развивающей деятельности.	да/нет	да	да	да	да	да
	Разработка механизмов и инструментария оценки системы качества и эффективности применяемых методик	да/нет	да	да	да	да	да
	Оказание консультативной помощи специалистам по осуществлению мониторинга качества образования в учреждении	да/нет	да	да	да	да	да

ПРОЕКТ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ»

В рамках координационной деятельности педагогов по реализации дополнительных общеобразовательных программ проводится работа по корректировке программ в соответствии с изменениями нормативно-правовой базы дополнительного образования РФ для прохождения экспертизы общеобразовательной программы и для участия в профессиональных конкурсах. Программно-методическое обеспечение образовательного процесса предполагает его методическое сопровождение по реализации модифицированных, авторских и адаптированных программ и осуществляется по следующим направлениям:

- мониторинг реализации программ, координация деятельности педагогов по их реализации;
- информационное обеспечение деятельности этой сферы, организация работы экспертного совета как фактора, регламентирующего её.

Мониторинг реализации дополнительных общеобразовательных программ осуществляется в начале и конце учебного года. Ежегодные мониторинговые исследования по программно-методическому сопровождению образовательного процесса с дальнейшим его анализом позволяют своевременно выявлять и устранять затруднения, решаемые посредством индивидуальных консультаций, выступлений на методических объединениях и на семинарах для молодых педагогов. Информационное обеспечение деятельности заключается в подготовке и обновлении нормативных документов и научно-методических материалов. Информационное сопровождение программно-методического обеспечения заключается в организации консультативной помощи педагогам и методистам МБУ ДО «ЦДЮТ» по разработке и оформлению дополнительных общеобразовательных программ. Для осуществления данной деятельности в МБУ ДО «ЦДЮТ» действует методический совет, основными функциями которого является организация деятельности по научно-методическому обеспечению дополнительных общеобразовательных программ педагогов учреждения; оказание им консультативной помощи в разработке всех типов образовательных программ, индивидуальных учебных и календарно-тематических планов, программ эксперимента и др.

Кроме того, осуществляется анализ результативности реализации образовательных программ, обобщение полученных результатов, определение перспектив развития образовательного процесса учреждения; анализ содержания и обсуждение необходимости выпуска в учреждении методических пособий; осуществление экспертизы дополнительных общеобразовательных программ, претендующих на статус «модифицированная», «авторская»; рассмотрение и обсуждение учебно-методических пособий, издаваемых в учреждении; рассмотрение и рекомендация общеобразовательных программ и пособий к участию в различного рода конкурсах.

Основная цель Проекта:

Цель:

Создание условий для повышения качества программно-методического обеспечения образовательной деятельности.

Основные задачи Проекта:

- реализация мониторинга формирования социального заказа на услуги дополнительного образования, качества образовательного процесса МБУ ДО «ЦДЮТ», анализ результатов педагогической деятельности и выработка регулирующих механизмов по переводу исследуемой системы в новое качественное состояние;
- проведение внутренней экспертизы дополнительных общеобразовательных программ, разработанных педагогами МБУ ДО «ЦДЮТ», а также методических материалов и учебных пособий, рекомендуемых для педагогов;

- использование конвергентного подхода в разработке дополнительных общеобразовательных программ, разработка междисциплинарных программ, включающих элементы нескольких направленностей;
- создание условий для освоения педагогами требований современного законодательства в сфере образования, содержания, форм, методов и технологий организации образовательного процесса, социокультурной, досуговой и спортивно- оздоровительных деятельности;
- разработка стратегических, нормативных, методических документов;
- выявление и обобщение интересного опыта работы, изучение лучших педагогических практик, их пропаганда и целенаправленное внедрение в деятельность с учётом условий и возможностей МБУ ДО «ЦДЮТ».

Планируемый результат:

- усовершенствована система методической работы МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- организовано проведение мониторингов и внутренних экспертиз дополнительных общеобразовательных программ и методических материалов, учебных пособий;
- обновлена электронная программно-методическая библиотека учреждения;
- созданы условия для горизонтального профессионального роста педагогических работников;
- выявление и поддержка лучших педагогических практик.

**Перечень основных мероприятий Проекта
совершенствование программно- методического обеспечения**

№	Содержание развития	Сроки	Ответственные
1.	Мониторинг формирования социального заказа на обновление содержания и методов обучения при реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (Далее - ДООП)	2026-2030 гг.	Заместители директора, старшие методисты, педагоги-организаторы
2.	Анализ структуры, содержания, методического обеспечения МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 гг.	Педагогические работники, методисты
3.	Обновление содержания ДООП бюджетных и внебюджетных в соответствии с современным содержанием образования и с учётом интересов детей, потребностей семьи, общества, государства	2026-2028 гг.	Педагогические работники, методисты
4.	Создание электронной программно-методической библиотеки, включающей банк нормативно-правовых актов в сфере образования, ДООП, учебно-методических и периодических изданий, справочной литературы	2026-2030 гг.	Методисты
5.	Методическое сопровождение разработки конкурентоспособных программ, педагогических проектов, творческих инициатив и реализация их в образовательном процессе	2026-2030 гг.	Методисты, педагоги-организаторы
6.	Продолжение работы по разработке или актуализации календарных	2026-2030 гг.	Педагогические работники, старшие

	графиков и календарно-тематических планов педагогов		методисты, методисты
7.	Адаптирование реализуемых ДООП для использования дистанционных образовательных технологий	2026-2030 гг.	Педагогические работники, методисты
8.	Рассмотрение на методическом совете ДООП с целью дальнейшего утверждения и реализации	2026-2030 гг.	Председатель методического совета
9.	Разработка методической продукции (рекомендаций, пособий, инструкций и пр.), авторских статей	2026-2030 гг.	Методисты, руководящие и педагогические работники
10.	Методическое сопровождение разработки положений конкурсных мероприятий	2026-2030 гг.	Методисты, педагоги-организаторы
11.	Выявление, обобщение и распространение лучших практик педагогического опыта	2026-2030 гг.	Заместители директора, методисты
12.	Проведение педагогических семинаров, круглых столов для педагогов на актуальные темы в области образования, психологии, педагогики	2026-2030 гг.	Заместители директора, старшие методисты, методисты
13.	Активизация работы методических объединений по всем направлениям деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 гг.	Заместители директора, руководители методических объединений
14.	Методическое сопровождение педагогических работников в рамках подготовки к профессиональным конкурсам	2026-2030 гг.	Методисты
15.	Обновление системы оценки и самооценки профессионального уровня педагогов	2026-2030 гг.	Директор

Показатели результативности

№	Индикативные показатели эффективности	Единица измерения	Конечное значение (2030 год)
1.	Обновление программно-методического обеспечения	да/нет	да
2.	Наличие электронной программно-методической библиотеки	да/нет	да
3.	Наличие методических рекомендаций, пособий, авторских разработок и статей.	да/нет	да
4.	Наличие положений конкурсных мероприятий.	да/нет	да
5.	Проведение педагогических семинаров, круглых столов и прочего для педагогов.	да/нет	да
6.	Работа методических объединений по всем направлениям деятельности МБУ ДО «ЦДЮТ».	да/нет	да
7.	Посещение занятий (мероприятий) педагогических работников.	да/нет	да

ПРОЕКТ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА»

Материально-техническая база учреждения обеспечивает проведение образовательного процесса на оптимальном уровне. Источники финансирования: бюджетные и внебюджетные средства. Решение задач совершенствования материально-технического обеспечения является необходимой основой создания условий для улучшения качества образовательного процесса, развития творческих способностей детей.

Основная цель Проекта:

- улучшение материально-технических условий для повышения экономической эффективности и рентабельности МБУ ДО «ЦДЮТ».

Основные задачи Проекта:

- оптимизация использования имеющейся материально-технической базы МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- обновление материально-технической базы МБУ ДО «ЦДЮТ» с учетом цифровизации экономики, обновления атласа профессий;
- обеспечение безопасности учащихся, работников МБУ ДО «ЦДЮТ» во время занятий и проведения массовых и досуговых мероприятий;
- обеспечение организационных условий укрепления пожарной, электротехнической, технической и антитеррористической безопасности МБУ ДО «ЦДЮТ» и всех его структурных подразделений.

Планируемый результат:

- наличие экономической устойчивости МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- эффективное обновление материально-технической базы МБУ ДО «ЦДЮТ»;
- повышение безопасных условий пребывания участников образовательного процесса в учреждении;
- организация антитеррористической безопасности, отвечающей современным требованиям.

Перечень основных мероприятий совершенствование материально-технической базы и обеспечение безопасности организации образовательного процесса

№	Содержание развития	Сроки	Ответственные
1.	Обеспечение экономической устойчивости МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
2.	Проведение инвентаризации актуальной	2026-2030 годы	Заместители директора
3.	Проведение текущего ремонта помещений	согласно плану	Директор, заместитель директора
4.	Проведение работ по благоустройству территории МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 годы	Заместитель директора
5.	Привлечение внебюджетных средств для укрепления материально-технической базы.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
6.	Модернизации помещений в соответствии с современными требованиями.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
7.	Проведение обновления технических средств обучения, программного обеспечения, спортивного и игрового инвентаря, материалов и пособий.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
8.	Обновление компьютерной техники и	2026-2030 годы	Директор, заместители

	оргтехники для административной работы и делопроизводства.		тели директора
9.	Ведение паспортов безопасности организации	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
10.	Реализация мероприятий по охране труда и технике безопасности.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
11.	Контроль деятельности сотрудников охраны	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
12.	Заключение договоров, обеспечивающих безопасное пребывание в МБУ ДО «ЦДЮТ»	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
13.	Поддержание работоспособности системы противопожарной безопасности.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
14.	Реализация ежегодных мероприятий по обеспечению пожарной безопасности: обновление и замена огнетушителей; проверка работоспособности внутреннего пожарного водопровода (ВПВ), пожарной сигнализации, системы подачи сигнала в пожарную часть.	2026-2030 годы	Директор, заместители директора
15.	Проведение мероприятий по энергоэффективности	2026-2030 годы	Директор, заместители директора

Показатели результативности

№	Индикативные показатели эффективности	Единица измерения	Конечное значение (2030 г.)
1.	Наличие экономической устойчивости МБУ ДО «ЦДЮТ»	да/нет	да
2.	Осуществлена инвентаризация материально-технической базы.	да/нет	да
3.	Проведен текущий ремонт помещений.	да/нет	да
4.	Инфраструктура и организация образовательной деятельности соответствует требованиям ФЗ-273, СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 и другим нормативно-правовым актам.	да/нет	да
5.	Проведены работы по благоустройству территории МБУ ДО «ЦДЮТ»	да/нет	да
6.	Привлечены внебюджетные средства для укрепления материально-технической базы.	да/нет	да

7.	Используется технические средства обучения, программное обеспечение, спортивный и игровой инвентарь, материалы и пособия.	да/нет	да
8.	Для административной работы и делопроизводства используется обновленная компьютерная техника и оргтехника.	да/нет	да
9.	Наличие паспортов безопасности объектов.	да/нет	да
10.	Реализация мероприятий по охране труда и технике безопасности.	да/нет	да
11.	Наличие договоров, обеспечивающих безопасное пребывание в МБУ ДО «ЦДЮТ».	да/нет	да
12.	Осуществляется деятельность по энергоэффективности.	да/нет	да
13.	Отсутствие взысканий со стороны органов, курирующих вопросы соблюдения санитарных правил, правил пожарной безопасности и норм техники безопасности.	да/нет	да

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью всего

58 (Пятьдесят) листов.

Директор Муниципального учреждения «ЦПОТ»

Т.Р. Садыков

2026 г.

