

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» города Лермонтова

«Утверждаю»
Директор МБУ ДО ЦТ «Радуга»
Е.В. Фоменко



Целевая программа развития персонала
Центра творчества «Радуга»
на 2026-2030 г.
«Педагогические кадры»

г.Лермонтов, 2025г

**Целевая программа развития персонала МБУ ДО ЦТ «Радуга» на
2026–2030 годы**

«Педагогические кадры»

Раздел 1. Паспорт целевой программы

Наименование программы	Целевая программа развития персонала МБУ ДО ЦТ «Радуга» на 2026–2030 годы «Педагогические кадры»
Разработчик и исполнитель программы	Администрация МБУ ДО ЦТ «Радуга» г. Лермонтова
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива Центра, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей жителей города Лермонтова, обеспечение доступности образования
Задачи программы	1. Воспроизводство профессиональных кадров системы образования. 2. Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении. 3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования педагогических работников, обеспечивающего оперативное обновление востребованных компетентностей. 4. Усиление профориентационной работы по педагогической направленности в детском сообществе Центра. 5. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов, создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС. 6. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения. 7. Развитие института наставничества в соответствии с приоритетами II этапа

	Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.
Срок реализации программы	2026 – 2030 годы
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: – создать условия для увеличения притока молодых специалистов, бывших выпускников; – оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; – создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; – иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся; – усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; – повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Механизм реализации программы	С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями города Лермонтова
Понятия и принципы	Программа — это нормативно-управленческий документ, включающий качественно-количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики муниципальной системы образования. Основными принципами Программы являются: • Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров Центра;

	• Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров Центра; • Интеграция педагогической науки и практики; • Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров Центра.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим Советами Центра, профсоюзным комитетом
Контроль	Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях ПС информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, профилизация дополнительного образования, осуществление компетентностного подхода в обучении и воспитании.

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата — качественного образования учащихся — играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

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

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» определены национальные цели, среди которых — «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» и «Технологическое лидерство». Достижение этих целей непосредственно

связано с качеством педагогических кадров системы дополнительного образования.

Распоряжением Правительства РФ от 01.07.2025 № 1745-р актуализирована Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, определен II этап реализации (2025–2030 годы), приоритетами которого являются развитие института наставничества, интеграция общего и дополнительного образования, повышение доступности и качества дополнительного образования, использование цифровых сервисов.

Важнейшими направлениями кадровой политики в области образования являются: совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей ОУ в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Целевая программа развития персонала МБУ ДО ЦТ «Радуга» на 2026–2030 годы «Педагогические кадры» разработана на основе Долгосрочной целевой программы и направлена на решение задач системных изменений в сфере содержания и организации образования. Целью данных нормативных документов является создание обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым современным обществом к педагогическим кадрам, а также закрепление социальной защищенности педагогов. В управлении основным подходом выбран программно-целевой, который позволит успешно реализовать Программу развития Центра, где одним из основных направлений является работа с педагогическими кадрами Центра.

Раздел 3. Анализ кадровых условий МБУ ДО ЦТ «Радуга»

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В Центре работает 13 педагогов. На внутреннем совместительстве 2 человека, что обеспечивает потребность в узких специалистах и специалистах сопровождения. Почасовая нагрузка в среднем составляет 20 часов на одного педагога, что соответствует муниципальному заданию по оказанию образовательных услуг. За последние три года происходит обновление коллектива ежегодно в среднем на 2–3%.

Средний возраст педагогов 51 год, молодежи до 35 лет всего 4 человека. Возрастных пенсионеров, кому более 55 и 60 лет, насчитывается 5 человек. 46% от педсостава на начало учебного года имеют стаж 20 и более лет. Это говорит о процессе старения педагогического коллектива.

Учреждение укомплектовано опытными педагогами и специалистами.

Штатная численность работников в учреждении составляет 32 человека.

С 2014 года Центр самостоятельно организует повышение квалификации педагогов по персонифицированной модели: проводит обучение на общих семинарах и в специализированных образовательных учреждениях. Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит до 50% представителей педагогического коллектива.

В 2026 году коллектив Центра творчества «Радуга» работает над единой методической темой: «Формирование инновационной компетентности педагогических работников».

В условиях реализации профессионального стандарта педагога основной целью работы методической службы являлось: совершенствование профессионального уровня и мастерства педагогов, формирование их готовности к инновационному обновлению образовательного процесса.

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогов к качеству образования и предназначен для установления единых требований к содержанию профессиональной педагогической деятельности.

Раздел 4. Программные мероприятия

Организационно-управленческие мероприятия

Мероприятия	Сроки
Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	Сентябрь 2026 года, далее — ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: плана работы методической службы, плана инновационной деятельности, плана работы с молодыми специалистами; плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; положения об аттестации работников; положения о конкурсах профессионального мастерства, положения о комплектовании кадрами ОУ, положения и системы материального стимулирования.	Сентябрь 2026 года, далее — ежегодно
Проведение профессиональных конкурсов по номинациям	Ежегодно
Чествование лучших педагогов на городском празднике, посвященном Дню учителя. Оформление наградных документов на лучших педагогов Центра по	Ежегодно, октябрь

решению Педагогического совета.	
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; победы на олимпиадах и т.д. на основе Положения о материальном поощрении работников Центра	Ежегодно
Формирование резерва вакантных должностей в коллективе Центра: разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения	2026 год
Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения: обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения	Ежегодно
Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования на протяжении всего периода обучения	Постоянно
Создать систему сопровождения молодых специалистов. Продолжать наставничество; «Школу молодого специалиста»; круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами.	Постоянно
На договорной основе обеспечивать практику студентов-практикантов и выпускников ОУ педагогической направленности на базе Центра с целью их дальнейшего трудоустройства	По мере поступления заявок

Повышение профессионализма работников образования

Мероприятия	Сроки
Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников: единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; составление четкого графика; обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов	Постоянно

согласно графику; формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава	
Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры: участие в методических объединениях; поддержка дистанционных технологий обучения; распространение опыта работы педагогов-новаторов; отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; организация контроля и качества	Постоянно
Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий	Постоянно
Обучение в системе модульно-накопительной системы повышения квалификации до 8 педагогов	Ежегодно
Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год: «Обеспечение ФГОС НОО и ООО», «Основы религиозной культуры и светской этики», «Новые подходы в специально-коррекционном обучении», «Освоение технологии учебного проектирования», «Освоение системы дистанционного обучения педагогов»	Август–сентябрь
«Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов	Начало учебного года
Планирование посещения педагогами и специалистами методических объединений разной формы организации	Начало учебного года
Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами Центра	Два раза в год

Повышение уровня категорийности педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)

Мероприятия	Сроки
Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме через работу с сайтом центра аттестации педагогов дополнительного образования и электронным портфолио	По графику

Урегулирование правовых вопросов и социальной политики

Мероприятия	Сроки
Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам Центра на основе выполнения Коллективного трудового договора	Постоянно
Внесение изменений в систему стимулирования коллектива по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием	При необходимости
Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками образовательного учреждения	По рекомендациям и срокам

Раздел 5. Оценка эффективности программы

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

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества по воспроизводству педагогических кадров;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количество трудоустроившихся молодых специалистов и

продолжающих работу в ЦТ «Радуга»;

- процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся в данном учреждении;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников учреждения;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом территориальных потребностей.

Раздел 6. Целевые показатели (индикаторы)

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
- Доля педагогов дополнительного образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования.
- Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников Центра. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.
- Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования.
- Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников дополнительного образования и сопровождения образовательного процесса.
- Показатели, связанные с уровнем средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений.

Раздел 7. Прогноз конечных результатов реализации

- Увеличить удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников.
- Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категории к общему числу педагогических работников Центра составит 90%, на соответствие занимаемой должности — 10%.
- Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников Центра довести до уровня 100% от уровня средней заработной платы по экономике Ставропольского края.
- Результаты участия педагогов в инновационной деятельности останутся на прежнем уровне — до 25% от общей численности коллектива.
- Коллектив Центра продолжит участвовать в инновационных проектах системы образования Ставропольского края.
- Обеспечить развитие института наставничества в соответствии с приоритетами II этапа Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.

Программа вступает в силу с 1 января 2026 года и действует до 31 декабря 2030 года.