

Государственное бюджетное нетиповое
образовательное учреждение

**«Санкт-Петербургский городской
Дворец творчества юных»**

Стратегия и программы развития

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
НЕТИПОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»
(ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»)**

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НЕТИПОВОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»
(ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»)

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель председателя
Комитета по образованию Санкт-Петербурга


А.А. Боршевский
2016

Стратегия утверждена
на общем собрании работников
Учреждения
Протокол № 2 от 20.10.2015


Генеральный директор
ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
М.Р. Катунова
Рассмотрено
на заседании Попечительского
совета ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
13.02.2016 г.

Стратегия и программы развития

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
НЕТИПОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»
(ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»)

Оглавление

Стратегия развития государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»	3
Программа развития обособленного структурного подразделения ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»	17
Программа развития Аничкого лицея.....	29
Программа развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 1	37
Программа развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 2	51
Программа развития учебно-оздоровительного отдела	69
Программа развития отдела художественного воспитания	77
Программа развития отдела техники.....	85
Программа развития отдела гуманитарных программ и детских социальных инициатив	91
Программа развития Эколого-биологического центра «Крестовский остров»	103
Программа развития театрально-художественного отдела	111
Программа развития отдела предшкольного образования	123
Программа развития Городского центра развития	133
Программа развития Центра олимпиад Санкт-Петербурга	143
Программа развития библиотеки	149
Программа развития отдела организационно-массовой работы.....	157

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Стратегия развития
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»
(ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»)**

Содержание

1. Введение	5
2. Анализ основных проблем и тенденций развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».....	11
3. Концептуальные основы развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	13
4. Этапы и механизмы реализации Стратегии развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».....	15
5. Финансовое обеспечение Стратегии развития	16
6. Эффективность реализации Стратегии развития	16

1. Введение

1.1. Пояснительная записка

Стратегия развития – основной документ, определяющий организационно-управленческие и содержательно-деятельностные предпосылки осуществления миссии ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» (далее – Дворца) в системе образования Санкт-Петербурга и Российской Федерации, характеризующий специфику образовательной деятельности Дворца, перспективные направления развития Дворца как образовательной организации, анализ условий и возможностей реализации целей и задач развития. Идея развития подчиняет все виды образовательной деятельности Дворца достижению стратегической цели – раскрытию и развитию с их помощью человеческого потенциала каждого участника образовательного процесса и созданию условий для формирования именно тех компетентностей, которые представляются наиболее актуальными в социально-культурной и социально-экономической перспективе.

Стратегия развития Дворца – это документ, определяющий стратегию и практику работы Дворца в новых условиях образования: перехода на ФГОС, инновационного развития, повышения требований к качеству педагогических кадров, особого внимания к человеку, личности участников образовательного процесса, разумной технологизации образования и повышения качества образовательной среды.

Модернизация образовательной сферы предполагает становление новой культуры человека, культуры творческой личности, ценностями которой являются самостоятельное действие и предприимчивость, соединенные с ценностью солидарной ответственности за общественное благосостояние и устойчивое взаимодействие общества и природы, бережным отношением к традициям, своей истории, стремлением к развитию и обновлению для повышения эффективности деятельности Дворца.

Дворец (ГБНОУ «СПБ ГДТЮ») является уникальной комплексной многопрофильной образовательной организацией, объединяющей систему дополнительного образования детей и юношества в Санкт-Петербурге, влияющей на формирование социокультурной среды Санкт-Петербурга, осуществляющей работу по более чем 450 образовательным программам различных уровней, видов и подвидов образования, располагающейся на базе более 100 зданий и сооружений, объединяющей более 15 000 обучающихся и 700 педагогических работников.

Дворец обладает разветвленной сетью социального партнерства как в сфере управления, науки, так и в сфере искусства, спорта, основного и профессионального образования, бизнеса, промышленности. Это ведущая образовательная организация Санкт-Петербурга по проведению исследовательской, инновационной работы по проблемам дополнительного образования и воспитания.

К достижениям Дворца можно отнести следующие:

- организацию масштабных региональных, всероссийских и международных мероприятий (олимпиад, соревнований, конференций, конкурсов, фестивалей);
- проведение региональных и всероссийских профессиональных конкурсов, педагогических форумов, научно-практических конференций, стажировок, курсовой подготовки);
- получение статуса городской опытно-экспериментальной площадки «Создание центра организационно-методического сопровождения развития региональной системы отдыха и оздоровления детей и молодежи Санкт-Петербурга» (2015–2017 гг.);
- статус Федеральной стажировочной площадки по направлению «Распространение в субъекте Российской Федерации инновационных моделей развития техносферы деятельности учреждений дополнительного образования» (2011–2016 гг.);
- опыт проведения Открытой Петербургской научно-практической конференции старшеклассников «Будущее сильной России – в высоких технологиях»;
- опыт проведения открытого международного конкурса «Созвездие игры» и др.

При разработке Стратегии развития Дворца учитывалось следующее:

1. Стратегия развития опирается на основные локальные документы учреждения, материалы, раскрывающие анализ деятельности, результаты мониторинговых исследований.
2. В Стратегии развития Дворца должны учитываться особенности Программ развития структурных подразделений.
3. Стратегия развития проектируется на основе непосредственного участия всех педагогических работников, частично, на конкурсной основе, в ходе проектировочных семинаров, для обеспечения возможности участия всех сотрудников в проектной деятельности и инновационном развитии.
4. Стратегия развития может быть развернута на основе решения локальных проблем, значимых для многих подразделений, влияющих на имидж Дворца в образовательном пространстве, находящихся в зоне финансовой и материально-технической доступности для решения.

1.2. Паспорт Стратегии развития ГБОУ «СПБ ГДТЮ» на период с 2016 до 2020 гг.

Основные аспекты Стратегии	Содержание аспектов Стратегии развития ГБОУ «СПБ ГДТЮ»
Основания для разработки Стратегии	Стратегия развития ГБОУ «СПБ ГДТЮ» опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах международного, федерального и регионального уровней. Основаниями для разработки Стратегии развития стали:
I. Международный уровень	– Декларация прав ребенка, принята резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 г.; – Международная хартия физической культуры и спорта (Декларация ООН от 21 ноября 1978 г.); – Декларация о праве на развитие, принята резолюцией 41/128 Генеральной Ассамблеи ООН от 04 декабря 1986 г.; – Конвенция о правах ребенка, принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1989 г.; – Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей, принята Всемирной встречей на высшем уровне в интересах детей, Нью-Йорк, 30 сентября 2000 г.; – Конвенция о правах инвалидов, принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г.
II. Федеральный уровень	– Конституция Российской Федерации; – Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка» № 124-ФЗ от 23 июня 1998 г. в ред. от 02.12.2013 № 328-ФЗ; – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.; – Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; – Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 г. № Пр-271; – Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования (приказ МО РФ от 18.07.2002 № 2783); – Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 г. № 373; – Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1897; – Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.06.2013 г. № 24480; – План действий по модернизации общего образования на 2011–2015 гг., утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 1507-р; – Приказ Министерства образования РФ от 09.03.2004 г. № 1312 «Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений РФ, реализующих Программы общего образования» (в редакции приказов Минобрнауки РФ от 20.08.2008 г. № 241, от 30.08.2010 г. № 889, от 01.02.2012 г. № 74). – Письмо Минобрнауки России от 13.05.2013 № ИР-352/09 «О направлении Программы» (вместе с «Программой развития воспитательной компоненты в общеобразовательных учреждениях»); – Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

	– Гигиенические требования к условиям обучения школьников в современных образовательных учреждениях различного вида (СанПин 2.4.2.1178-02); – Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательной организации дополнительного образования детей» // Постановление Главного санитарного врача РФ от 04.07.2014 г. № 41; – Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 г.» (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р); – Концепция развития дополнительного образования в Российской Федерации (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 04 сентября 2014 г. № 1726-р); – План мероприятий на 2016–2020 гг. по реализации Концепции развития дополнительного образования детей // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.04.2015 г. № 729-р; – Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам // Приказ Министерства образования и науки РФ от 29.08.2013 г. № 1008 – Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года // Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 996-р – Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».
III. Региональный уровень	– Концепция социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2025 г., утвержденная Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20.07.2007 г. № 884; – Распоряжение КО № 1250-р «Об утверждении порядка организации образовательной деятельности ОУ, гимназий и лицеев Санкт-Петербурга» от 06.08.2008г. – План мероприятий по модернизации общего образования, направленных на реализацию в 2011–2015 гг. Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в Санкт-Петербурге, утвержденный Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.06.2010 г. № 750; – Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»; – Комплекс мер по реализации в Санкт-Петербурге Концепции развития дополнительного образования детей на 2015–2016 учебный год // Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 25.06.2015 г. № 3075-р – Программа «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2013–2020 гг.», утверждена Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10 сентября 2013 г. № 66-рп «О Программе «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2013–2020 гг.»;
IV. Уровень образовательной организации	– Устав ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»; – Локальные акты Учреждения.
Миссия Стратегии	Необходимость повышения эффективности деятельности Дворца в обеспечении доступности нового качества образования для развития личности обучающихся за счет реализации внутреннего потенциала и учета внешних факторов при решении стратегических и тактических задач.
Ведущие идеи Стратегии	1. Проектирование модели Дворца 2020 года с учетом его уникальности и комплексности как образовательной организации, на основе преемственности и с учетом проблем и достижений 2011–2015 гг. с привлечением к проектированию и реализации проекта участников образовательного процесса. 2. Проектирование развития Дворца в условиях инновационных изменений в системе образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга, перехода на ФГОС, повышения требований к качеству педагогических кадров, повышения качества образования на основе усиления социокультурной роли Дворца в образовательном пространстве Санкт-Петербурга и становлении юного петербуржца, совершенствования комфортной образовательной среды Дворца и сетевого взаимодействия. 3. Проектирование и реализация стратегий личностного и профессионального развития каждого участника образовательного процесса как гуманной, образованной, культурной, созидающей и ответственной личности.

Цели Стратегии	1. Определить конкурентные преимущества Дворца и обеспечить их качественную реализацию в виде повышения качества образовательных услуг, образовательной среды и педагогических кадров. 2. Обеспечить позитивную динамику развития Дворца как открытой инновационной образовательной системы, обладающей высокой конкурентоспособностью, качественной образовательной средой и ориентированной на обеспечение высокого качества услуг основного и дополнительного образования детей и юношества, дополнительного образования педагогических работников. 3. Сохранить традиции Дворца в условиях инновационного развития уникальной образовательной организации, являющейся центром системы дополнительного образования детей и юношества Санкт-Петербурга, системы повышения квалификации педагогов дополнительного образования, и мотивировать участников образовательного процесса к инициативности, личностному и профессиональному развитию.
Основные задачи Стратегии	1. Обеспечить высокое качество образования за счет обновления содержания и реализации новых направлений, повышения эффективности существующих, развития образовательной среды и реализации личностного и профессионального развития участников образовательного процесса. 2. Разработать механизмы координации и интеграции сетевого взаимодействия для расширения возможностей выбора индивидуальных образовательных траекторий и развития творческого потенциала личности участников образовательного процесса. 3. Продолжить работу в рамках Программы «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2013–2020 гг. 4. Обеспечить реализацию инновационных подходов к личностному и профессиональному развитию педагогических работников Дворца в условиях перехода на ФГОС нового поколения, стандартизации деятельности педагогических работников, идей концепции развития дополнительного образования. 5. Создать условия для развития образовательной среды Дворца за счет технологизации образовательного процесса, обеспечения его комфортности и эстетики, заботы о здоровье участников образовательного процесса. 6. Повысить эффективность управления, использования финансирования и ресурсного обеспечения Дворца. 7. Обеспечить инновационное развитие Дворца за счет реализации проектов экспериментальной деятельности, педагогического поиска и профессионального творчества с учетом экономической целесообразности и потребностей участников образовательного процесса.
Ожидаемые конечные результаты, важнейшие целевые индикаторы Стратегии	1. Повышение степени удовлетворенности качеством образовательных услуг, предоставляемых Дворцом, в т.ч. качеством образовательной среды Дворца (на основе повышения ее комфортности и доступности, технологизации); 2. Повышение степени удовлетворенности условиями труда педагогическими работниками Дворца, снижение текучести педагогических кадров, повышение их профессионального уровня и профессиональной активности, увеличение количества проектов, направленных на повышение качества образовательной деятельности Дворца, инициируемых, разрабатываемых и реализуемых участниками образовательной деятельности Дворца; 3. Включение в образовательную деятельность Дворца детей с ограниченными возможностями здоровья (увеличение доли образовательных программ и мероприятий, предполагающих участие детей с ОВЗ и изменение инфраструктуры Дворца – повышение доступности образовательной среды); 4. Повышение доли участников районных и городских, всероссийских и международных конкурсов, организуемых и сопровождаемых Дворцом или при участии Дворца, (на всех уровнях и во всех видах образования, реализуемых Дворцом);
	5. Совершенствование техносферы Дворца, предполагающее обновление материально-технической базы, включающей современные информационно-коммуникационные технологии, современные образовательные технологии, интерактивные компоненты образовательной среды. 6. Разработка концепции и проекта музея Дворца, его реализация на основе соединения культурно-образовательных и эстетических возможностей исторической Аничковой усадьбы и бесценного опыта дополнительного образования в Санкт-Петербурге и России. 7. Повышение открытости Дворца и его включения в инновационные образовательные процессы на основе эффективной системы государственно-общественного управления, сетевого взаимодействия, изменения структуры управления.

Период и этапы реализации Стратегии	I этап (2015–2016 гг.) – подготовительный Предусмотрены работы, связанные с утверждением и корректировкой программ развития структурных подразделений ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», с началом преобразований, реализацией разработанных проектов и программ. Начало модернизации материальной базы ОУ и другие затратные работы, поиск источников инвестиций, определение основных направлений методического, кадрового и информационного обеспечения Программы. II этап (2016–2018 гг.) – практический Дальнейшая модернизация ресурсного обеспечения Стратегии развития. Осуществление методического, кадрового и информационного обеспечения плана реализации. Реализация программ развития структурных подразделений. Анализ промежуточных результатов. Коррекция содержания и сроков реализации Плана реализации в соответствии с целевыми индикаторами. III этап 2018–2020 гг. – заключительный Анализ полученных результатов и описание основных этапов фактической реализации Стратегии. Соотнесение полученных результатов с поставленными целями. Обобщение и описание основных этапов и результатов реализации Стратегии. Определение основных направлений развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» на период 2020–2025 гг.
Период, основание и порядок корректировки Стратегии	Ежегодно утверждается План реализации Стратегии, содержащий перечень мероприятий, целевые показатели и затраты по плану мероприятий, механизм реализации, состав исполнителей.
Объем и источники финансирования Стратегии	Финансирование в рамках бюджета, адресных программ, конкурсной и грантовой поддержки, привлечение средств от приносящей доход деятельности.
Заказчик – координатор Стратегии	Комитет по образованию Санкт-Петербурга.
Разработчики Стратегии	Руководители подразделений, рабочая группа, администрация учреждения.
ФИО, должность, телефон, адрес руководителя	Катунова М.Р., генеральный директор ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» тел.: 314-72-81, факс: 310-14-14 Адрес: Невский проспект, 39, лит. А
Информация об утверждении Стратегии	Решение общего собрания работников. Протокол № 2 от 20.10.2015 г.
Система организации контроля за выполнением Стратегии	Непосредственная оценка качества реализации стратегии проводится один раз в год на общем собрании работников Учреждения, предложения по коррекции и изменениям обсуждаются на рабочих совещаниях структурных подразделений. Ежегодные отчеты структурных подразделений о ходе реализации. Ежегодно итоги представляются в публичном докладе директора Дворца и публикуются на сайте Дворца: http://www.anichkov.ru

Глоссарий	Качество образования – соответствие содержания, процесса и результата образовательного процесса как приоритетам государственной политики, так и основным интересам участников образовательного процесса. Развитие личности – изменение ее количественных и качественных свойств, развитие ее мировоззрения, самосознания, отношений к действительности, характера, способностей, психических процессов, накопление опыта. Основанием и движущей силой развития личности является совместная деятельность, в которой осуществляется усвоение личностью заданных социальных ролей. Миссия – наиболее общая цель как конкурентоспособной структуры, представленная в наиболее общей форме и четко выражающая основную причину существования организации. Стратегия – это общий, недетализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели. Концепция – генеральный замысел, определяющий стратегию действий при осуществлении реформ, проектов, планов, программ. Программа развития структурного подразделения – это алгоритм действий, увязанных в пространстве (по исполнителям) и во времени (по срокам), нацеленных на выполнение стратегических задач структурного подразделения. Стратегические цели – это система взаимосвязанных долгосрочных задач и соответствующих показателей по их достижению, определяют, в каких направлениях будет реализовываться стратегия. Наиболее распространенный формат стратегических целей, на сегодня – это система сбалансированных стратегических показателей (Balaced Scorecards). Стратегическое управление (менеджмент) – поэтапный процесс постановки стратегических целей, выработки стратегии, организации ее реализации и коррекции. Стратегические приоритеты – направления деятельности или комплексные, межфункциональные, задачи, выполнение которых критически важно для развития организации. Сбалансированная система показателей – это управленческая и стратегическо-измерительная система, которая переводит миссию и стратегию организации в сбалансированный комплекс интегрированных рабочих показателей и планы мероприятий. Целевая Программа – это комплекс взаимосвязанных проектов, состоящих из стратегических задач и мероприятий с выделенным бюджетом, реализующий один, либо несколько стратегических приоритетов развития компании. SWOT-анализ – метод анализа в стратегическом планировании, заключающийся в разделении факторов и явлений на четыре категории: strengths (сильные стороны), weaknesses (слабые стороны), opportunities (возможности) и threats (угрозы). Balanced Scorecard – модель взаимосвязи стратегических замыслов и решений с ежедневными задачами, способ направить деятельность всей компании (или группы) на их достижение. ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт.
-----------	--

1.3. Информационная справка

1.3.1. Общие сведения о ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

Наименование образовательной организации:

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «Санкт-Петербургский городской дворец творчества юных» (ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»).

Юридический, фактический адреса.

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» располагается на трех территориально обособленных площадках в Центральном и Петроградском районах Санкт-Петербурга и в Выборгском районе Ленинградской области:

Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных – Санкт-Петербург, Невский пр., д. 39, литер А;

Эколого-биологический центр «Крестовский остров» – Санкт-Петербург, Крестовский пр., д. 19;

Загородный центр детско-юношеского творчества «Зеркальный» – Ленинградская область, Выборгский район, Муниципальное образование «Приморское городское поселение», пос. Зеркальный.

Дворец был создан 12 февраля 1937 года

Сведения об основных документах Дворца размещены на сайте <http://www.anichkov.ru/documents#Документы>

Аккредитация 78A01, регистрационный № 0000148, дата выдачи 27.02.2015 г. Свидетельство действительно с 27.02.2027 г., выдано Комитетом по образованию Правительства Санкт-Петербурга.

Учредитель: субъект Российской Федерации – город федерального значения Санкт-Петербург, в лице исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга – Комитета по образованию. Адрес: 190000, Санкт-Петербург, пер. Антоненко, д. 8. Телефон: 570-31-79, 570-38-29 (факс). E-mail: kobr@gov.spb.ru; k-obr.spb.ru.

Устав: утвержден Распоряжением Комитета по образования № 4337-р от 30.09.2014 г.

Структурные подразделения Дворца:

Аничков лицей
Отдел гуманитарных программ и детских социальных инициатив
Отдел информационной политики и связей с общественностью
Отдел дошкольного образования
Отдел техники
Отдел художественного воспитания
СДЮСШ ОР № 1
СДЮСШ ОР № 2
Загородный центр детско-юношеского творчества «Зеркальный», в том числе средняя образовательная школа № 660 ЗЦДЮТ, отделение дошкольного образования Загородного центра детско-юношеского творчества «Зеркальный»
Театрально-художественный отдел
Эколого-биологический центр «Крестовский остров»
Отдел организационно-массовой работы
Учебно-оздоровительный отдел
Театрально-концертный комплекс
Библиотека
Центр олимпиад Санкт-Петербурга
Городской центр развития дополнительного образования
Службы сопровождения – канцелярия, бухгалтерская служба, юридическая служба, планово-экономическая служба, служба договоров и государственного заказа, редакционно-издательская служба, инженерно-хозяйственные, эксплуатационно-хозяйственные и оперативные подразделения.

Реализуемые уровни, виды и подвиды образования

Вид образования: общее образование

Уровни:

- дошкольное образование – ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- начальное общее образование – ГБОУ СОШ № 660 ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- основное общее образование – ГБОУ СОШ № 660 ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- среднее общее образование – Аничков лицей.

Вид образования: дополнительное образование

Подвиды:

- дополнительное образование детей:
дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы технической, художественной, естественно-научной, социально-педагогической, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой направленностей (структурные подразделения);
дополнительные общеобразовательные предпрофессиональные программы (СДЮСШОР № 1, СДЮСШОР № 2);
- дополнительное образование взрослых:
дополнительные профессиональные (повышения квалификации) программы (ГЦРДО).

Учреждение является Федеральной стажировочной площадкой Минобрнауки Российской Федерации по направлению «Создание условий для распространения современных моделей успешной социализации детей (развитие техносферы деятельности учреждений дополнительного образования детей)».

Учреждение является городской опытно-экспериментальной площадкой по теме: «Создание центра организационно-методического сопровождения развития региональной системы отдыха и оздоровления детей и молодежи Санкт-Петербурга».

1.3.2. Особенности контингента обучающихся

По состоянию на 1 сентября 2015 года: более 15 000 человек.

1.3.3. Особенности педагогического состава

По состоянию на 1 сентября 2015 года: 766 человек, специалисты в сфере науки, техники, искусства, спорта, в т.ч., заслуженные работники культуры, почетные работники образования, заслуженные мастера спорта, члены творческих союзов, кандидаты наук. Подробная информация о педагогических кадрах представлена на сайте.

Руководители: 151 человек. Информация о руководителях представлена на сайте.

2. Анализ основных проблем и тенденций развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

2.1. Результаты мониторинга функционирования и развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» за период с 2011 по 2015 гг.

К основным проблемам и противоречиям развития Дворца могут быть отнесены следующие:

- Сложность и многообразие функций и подразделений, видов образовательной деятельности и результатов образовательной деятельности, что выражается в проблеме определения нормативно-правового статуса

и нормативной базы Дворца (Устава и локальных актов), сложности принятия управленческих решений, особом характере образовательного процесса в различных структурных подразделениях и разных потребностях структурных подразделений в материально-техническом оснащении, психолого-педагогическом сопровождении образовательной деятельности, ее характере и результатах, в особенностях организационного поведения педагогических работников разных структурных подразделений.

– Огромное влияние Дворца на социокультурную, образовательную, культурно-просветительскую, научно-методическую ситуацию в Санкт-Петербурге и сложностью нормативно-правового регулирования взаимодействия Дворца с другими образовательными организациями и иными социальными партнерами, проблемами финансово-экономического развития, определенного Государственным заказом, противоречиями между ограниченными возможностями материально-технической базы Дворца и социальным заказом на выполнение образовательных услуг, потребностями Дворца в развитии.

– Проблемы пополнения, сохранения и повышения квалификации, личностного и профессионального развития педагогических кадров Дворца, стимулирования педагогических работников к принятию решений и организации своего развития, совместного проектирования направлений инновационного развития Дворца (в силу особенностей образовательного процесса и профессионально-личностных качеств педагогов, информационной насыщенности образовательного процесса и психологических проблем педагогов).

– Проблемы организации мобильного взаимодействия структурных подразделений, администрации, формирования организационной культуры Учреждения, информационного сопровождения деятельности.

2.2. SWOT-анализ потенциала

Внешние факторы		Внутренние факторы	
Возможности	Риски	Сильные стороны	Слабые стороны
Приоритеты государственной и региональной политики в сфере образования	Уникальность Дворца в системе образования, проблемы нормативно-правового регулирования, частота правовых прецедентов	Система управления Дворцом носит демократический характер и ориентирована на инновационные формы, постоянное повышение квалификации административного и педагогического состава	Сложности взаимодействия, оперативного управления, информационного сопровождения, быстрого отклика на инновации, работы на уровне нормативно-правовой базы в силу специфики образовательной деятельности
Востребованность Дворца как образовательного, социально-культурного центра Санкт-Петербурга, ведущей образовательной организации в сфере дополнительного образования детей	Отсутствие возможности выполнить социальный заказ полностью из-за ограниченности материально-технической базы, достигнутых пределов наполняемости, регулирования деятельности Государственным заказом	Развитая организационная культура, характеризующая высокой степенью единства участников образовательного процесса и ориентированная на инновационную составляющую	Недостаточно высокий уровень развития материально-технической базы для предоставления качественных образовательных услуг, проблемы мониторинга образовательного процесса
Сложившийся имидж Дворца в Санкт-Петербурге как коллектива уникальных профессионалов	Отсутствие адекватной вклада оценки профессионализма педагогических работников, возможности конкурировать с другими организациями по привлекательности для работника	Высокий уровень профессионального мастерства педагогического коллектива, традиции, востребованность, уникальность	Специфические профессиональные психолого-педагогические проблемы педагогических работников, сложности в выработке единых требований к ним, проблемы активизации участия педагогических работников в инновационной деятельности, проектировании, проблемы проведения совместных семинаров, конференций, внутрифирменного обучения
Развитие системы управления как системы единого информационного пространства и как системы продвижения образовательных услуг на рынок	Отсутствие достаточной юридической нормативной базы, регламентирующей деятельность Дворца, проблемы при ее разработке	Постоянное совершенствование системы управления, работа в режиме развития, значительные успехи в этой сфере на городском и федеральном уровнях	Недостаточная гибкость системы управления, проблемы и противоречия, связанные с многофакторностью деятельности и различиями структурных подразделений, их территориальной удаленностью друг от друга

3. Концептуальные основы развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

3.1. Миссия, ценности, стратегические приоритеты, цели и задачи развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

Миссия Стратегии: необходимость повышения эффективности деятельности Дворца в обеспечении доступности нового качества образования для развития личности обучающихся за счет реализации внутреннего потенциала и учета внешних факторов при решении стратегических и тактических задач.

Ведущие идеи Стратегии

– Проектирование модели Дворца 2020 г. с учетом его уникальности и комплексности как образовательной организации, на основе преемственности и с учетом проблем и достижений 2011–2015 гг. с привлечением к проектированию и реализации проекта участников образовательного процесса.

– Проектирование развития Дворца в условиях инновационных изменений в системе образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга, перехода на ФГОС, повышения требований к качеству педагогических кадров, повышения качества образования на основе усиления социокультурной роли Дворца в образовательном пространстве Санкт-Петербурга и становлении юного петербуржца, совершенствования комфортной образовательной среды Дворца и сетевого взаимодействия.

– Проектирование и реализация стратегий личностного и профессионального развития каждого участника образовательного процесса как гуманной, образованной, культурной, созидающей и ответственной личности.

Цели Стратегии:

1. Определить конкурентные преимущества Дворца и обеспечить их качественную реализацию в виде повышения качества образовательных услуг, образовательной среды и педагогических кадров.

2. Обеспечить позитивную динамику развития Дворца как открытой инновационной образовательной системы, обладающей высокой конкурентоспособностью, качественной образовательной средой и ориентированной на обеспечение высокого качества услуг основного и дополнительного образования детей и юношества, дополнительного образования педагогических работников.

3. Сохранить традиции Дворца в условиях инновационного развития уникальной образовательной организации, являющейся центром системы дополнительного образования детей и юношества Санкт-Петербурга, системы повышения квалификации педагогов дополнительного образования, и мотивировать участников образовательного процесса к инициативности, личностному и профессиональному развитию.

Основные задачи Стратегии:

1. Обеспечить высокое качество образования за счет обновления содержания и реализации новых направлений, повышения эффективности существующих, развития образовательной среды и реализации личностного и профессионального развития участников образовательного процесса.

2. Разработать механизмы координации и интеграции сетевого взаимодействия для расширения возможностей выбора индивидуальных образовательных траекторий и развития творческого потенциала личности участников образовательного процесса.

3. Продолжить работу в рамках Программы «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2013–2020 гг.

4. Обеспечить реализацию инновационных подходов к личностному и профессиональному развитию педагогических работников Дворца в условиях перехода на ФГОС нового поколения, стандартизации деятельности педагогических работников, идей концепции развития дополнительного образования.

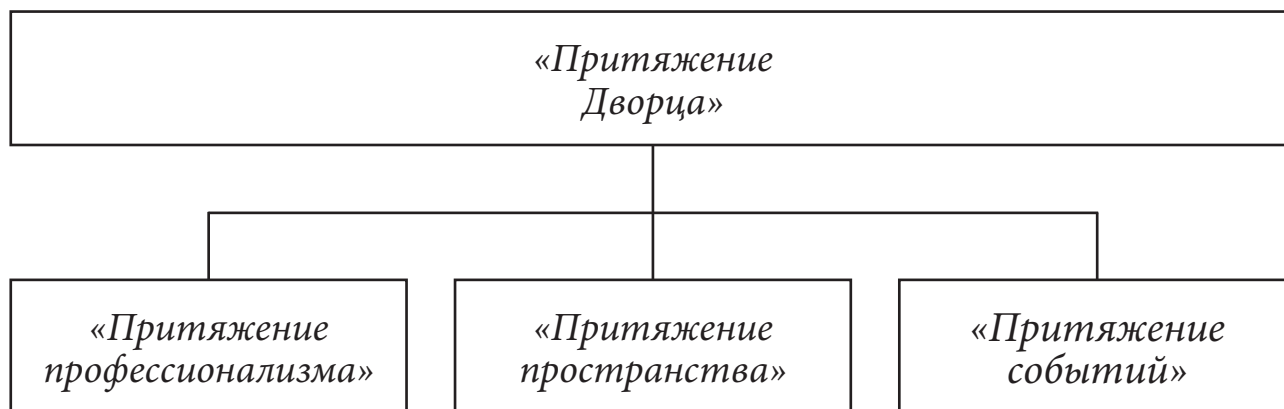
5. Создать условия для развития образовательной среды Дворца за счет технологизации образовательного процесса, обеспечения его комфортности и эстетики, заботы о здоровье участников образовательного процесса.

6. Повысить эффективность управления, использования финансирования и ресурсного обеспечения Дворца.

7. Обеспечить инновационное развитие Дворца за счет реализации проектов экспериментальной деятельности, педагогического поиска и профессионального творчества с учетом экономической целесообразности и потребностей участников образовательного процесса.

3.2. Образ ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» в 2020 г., перспективная модель и основные идеи стратегии развития

Разработанная Стратегия развития получила образное название – «Притяжение Дворца». Притягательный – это притягивающий, влекущий, заключающий в себе то, что повышает интерес, привлекает внимание, желание, надежду. Разработчики стратегии обозначили три главных идеи притяжения Дворца: «Притяжение профессионализма», «Притяжение пространства», «Притяжение событий».



Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных – «центр притяжения» новых поколений детей, родителей, педагогов, специалистов, коллег по педагогическому сообществу города, страны, международного сообщества, социальных партнеров, бизнес-структур, органов государственной власти, успешно реализующий свою миссию через следующие характеристики:

- обеспечение высокого качества, реализуемых уровней и видов образования
- наличие сформированного творческого, образовательного пространства детской жизни Петербурга
- лидерство в развитии инновационных педагогических практик дополнительного образования
- широкое признание Дворца как центра работы по выявлению и поддержке одаренных детей
- повышение конкурентоспособности Дворца на городском и федеральном уровне
- наличие эффективно выстроенной системы управления Учреждением
- функционирование эффективно-структурированной инфраструктуры Учреждения
- высокий уровень социальной ответственности Учреждения.

Актуальные направления стратегического развития:

- обновление (разработка) и внедрение новых привлекательных направлений деятельности
- создание новой системы работы с педагогическими и непедагогическими кадрами
- развитие эстетической привлекательности и повышение степени комфортности Дворца
- повышение степени доступности и открытости образовательного пространства Учреждения
- ведение целенаправленной маркетинговой политики
- поиск путей привлечения дополнительных средств

Стратегические инициативы:

- Открытие виртуального клуба выпускников
- Переезд в новое здание Аничкова лица, увеличение количества учащихся до 250 человек
- Разработка и реализация краткосрочных программ «Умные каникулы»
- Открытие в Аничковом дворце катка
- Создание музея педагогики дополнительного образования
- Организация и проведение форсайт-фестиваля технического творчества «Право руля!»
- Проведение юбилейной выставки и концерта ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
- Переход от управления структурами, к управлению образовательными программами

3.3. Организационно-управленческие принципы реализации Стратегии развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

Ключевые инструменты стратегического развития Учреждения:

- система стратегического планирования развития Учреждения и программ развития структурных подразделений;
- консолидация всех видов ресурсов для решения стратегических задач;
- социальное партнерство и сетевое взаимодействие;
- уважение к сложившимся традициям;
- эстетическая привлекательность Аничкова дворца как историко-культурного объекта;
- отклик на событийность городской жизни;
- апробация системы проектного менеджмента.

Управление реализацией стратегии развития:

- Создание плана мероприятий по реализации стратегии развития (ежегодно).
- Представление плана мероприятий на Методическом совете Учреждения.
- Мониторинг реализации стратегии.
- Обратная связь со структурными подразделениями по реализации Программ развития.
- Корректировка при необходимости направлений и механизмов реализации Стратегии.
- Создание временных групп по экспертизе оценки реализации Стратегии развития.

4. Этапы и механизмы реализации Стратегии развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

4.1. Основные мероприятия Стратегии развития

Направление развития	Пути развития
Обновление существующих, разработка и внедрение новых привлекательных направлений деятельности	Расширение спектра образовательных услуг, обновление программ в т.ч. краткосрочных в каникулярное время, расширение мощностей ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», разработка и реализация актуальных, востребованных городом проектов, переход на программы спортивной подготовки, реализация сетевых проектов, переход на систему управления образовательными программами
Создание новой системы работы с педагогическими и непедагогическими кадрами	Внедрение системы карьерного роста по горизонтали (на основе проф. стандарта), участие в целевых наборах вузов, создание лаборатории инновационных практик, расширение социальных (профессиональных) связей, грантовая поддержка педагогов, стимулирование инновационной активности педагогов
Развитие эстетической привлекательности и повышение степени комфортности Дворца	Реализация программы реставрации Дворца, паспортизация и инвентаризация учебных помещений
Повышение степени доступности и открытости образовательного пространства Учреждения	Совершенствование сайта Учреждения, создание системы информационной безопасности, обновление подходов издательской деятельности, информатизация управленческих процессов, создание условий для работы с детьми с ОВЗ
Ведение целенаправленной маркетинговой политики	Организация работы по продвижению и предоставлению новых услуг с учетом выявления потребительских запросов
Поиск путей привлечения дополнительных средств	Эффективное и рациональное использование бюджетных средств развитие спектра платных образовательных услуг

4.2. Механизмы реализации Стратегии развития

Механизмом реализации Стратегии развития становятся действия по исполнению Плана мероприятий по реализации Стратегии развития, утверждаемого ежегодно; формированию бюджета Учреждения с учетом Плана мероприятий по реализации стратегии развития; объявлению грантов и конкурсов на реализацию проектов стратегических инициатив.

4.3. Показатели оценки реализации Стратегии развития

Направление развития	Пути развития	Показатели оценки
Обновление (разработка) и внедрение новых привлекательных направлений деятельности	Расширение спектра образовательных услуг, обновление программ в т.ч. краткосрочных в каникулярное время, расширение мощностей ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», разработка и реализация актуальных, востребованных городом проектов, переход на программы спортивной подготовки, реализация сетевых проектов, переход на систему управления образовательными программами	Увеличение количества посетителей Дворца, участников мероприятий, им организуемых – ежегодно на 2%, ежегодное обновление 20% образовательных программ, увеличение кол-ва классов Аничкова лицея – до 10, выход на мощность ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» – 560 чел. одновременно, открытие учебных групп по подготовке к олимпиадам по всем предметам, создание механизма перехода на систему управления образовательными программами

Направление развития	Пути развития	Показатели оценки
Создание новой системы работы с педагогическими и непедагогическими кадрами	Внедрение системы карьерного роста по горизонтали (на основе проф. стандарта), участие в целевых наборах вузов, создание лаборатории инновационных практик расширение социальных (профессиональных) связей, грантовая поддержка педагогов, стимулирование инновационной активности педагогов	Повышение уровня квалификации педагогических кадров, имеющих опыт работы более 5 лет – наличие квалификационной категории – не менее 67% работников. увеличить количество педагогических работников (в т.ч. и руководителей), получивших магистерскую степень – до 10-15 чел.
Развитие эстетической привлекательности и повышение степени комфортности Дворца	Реализация программы реставрации Дворца, Паспортизация и инвентаризация учебных помещений	Ежегодная реализация плана реставрационных работ (КГИОП), 100% паспортизация и инвентаризация учебных помещений, Переезд Аничкова лица в отдельное здание
Повышение степени доступности и открытости образовательного пространства Учреждения	Совершенствование сайта Учреждения, создание системы информационной безопасности, обновление подходов издательской деятельности, информатизация управленческих процессов, создание условий для работы с детьми с ОВЗ	Открытие (февраль 2017) первой очереди музея Дворца, создание доступной среды для посетителей с ОВЗ в ТКЗ «Карнавал» (2020), создание локальных актов Учреждения по введению системы информационной безопасности (2018), позапное введение системы электронного документооборота (2020), создание локальных документов, регламентирующих издательскую деятельность (2018)
Ведение целенаправленной маркетинговой политики	Организация работы по продвижению и предоставлению новых услуг с учетом выявления потребительских запросов	Сохранение доли платных образовательных услуг на уровне 17%, Формирование новых услуг, предоставляемых на платной основе
Поиск путей привлечения дополнительных средств	Эффективное и рациональное использование бюджетных ассигнований, развитие спектра платных образовательных услуг, иных платных услуг	Анализ эффективности расходов бюджета и ожидаемые результаты, учет результатов анализа эффективности бюджетных расходов для будущих бюджетных циклов, создание механизма, локальных актов Учреждения по расширению платных услуг

5. Финансовое обеспечение Стратегии развития

Варианты финансирования:

- За счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- За счет средств от приносящей доход деятельности;
- За счет всех источников финансирования;
- За счет субсидии на иные цели;

6. Эффективность реализации Стратегии развития

1. Повысится степень удовлетворенности качеством образовательных услуг и сервисов, предоставляемых Дворцом, в т.ч. качеством доступной образовательной среды Дворца.
2. Повысится степень удовлетворенности условиями труда педагогических работников Дворца, снизится текучесть педагогических кадров, повысится их профессиональный уровень.
3. Увеличится количество проектов, программ направленных на удовлетворение вариативных потребностей детей и семей.
4. Увеличится количество детей с высоким уровнем достижений.
5. Произойдет обновление материально-технической базы Учреждения.
6. Повысится открытость Дворца и его включения в инновационные образовательные процессы на основе эффективной системы государственно-общественного управления, сетевого взаимодействия, изменения структуры управления.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»

**Программа развития
обособленного структурного подразделения
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»
загородного центра детско-юношеского творчества
«Зеркальный»**

Содержание

1. Исходное состояние загородного центра детско-юношеского творчества «Зеркальный»	19
2. Цель и задачи Программы развития.	25
3. Действия по реализации программы	25
4. Прогнозируемые результаты	27

1. Исходное состояние загородного центра детско-юношеского творчества «Зеркальный»

1.1. Информационная справка

Загородный центр детско-юношеского творчества «Зеркальный» (далее по тексту – ЗЦ ДЮТ «Зеркальный») является обособленным структурным подразделением Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» (далее по тексту – ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»).

ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», расположенный по адресу: Ленинградская область, Выборгский район, муниципальное образование «Приморское городское поселение», пос. Зеркальный. Начал свою деятельность 14.07.1969 года как лагерь пионерского и комсомольского актива.

Сегодня лагерь принимает 316 детей одновременно.

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.04.2006 г. № 351 «О концепции модернизации материально-технической базы государственного образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» на 2006–2010 годы» в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» проводились работы по реконструкции.

За период реконструкции построен стадион, футбольное поле с искусственным травяным покрытием, баскетбольные, волейбольные и игровые площадки, физкультурно-оздоровительный комплекс с бассейном и специализированными спортивными залами, общей площадью 6,5 кв. км., тартановые легкоатлетические дорожки, спортивные залы бокса и фехтования, оборудованные по европейским стандартам, тренажерный зал и зал для занятий фитнесом, оборудованные душевыми, раздевалками, комнатами отдыха, медицинским пунктом. Построено 8 помещений для занятий прикладным творчеством.

Вместо летних деревянных домиков построено 5 новых жилых корпусов на 80 человек каждый. В целях комфортного отдыха и оздоровления детей и увеличения количества посадочных мест проведена реконструкция кухни, с заменой устаревшего оборудования. Также проведена реконструкция школы, в которой занимаются дети переменного состава, приезжающие на смены в течение учебного года, и постоянного состава – дети сотрудников ЗЦ ДЮТ «Зеркальный». В том числе произведена реконструкция детского сада-яслей.

Построены газовая котельная, очистные сооружения, проведена реконструкция части инженерных сетей, линий электропередач, приведены в надлежащее состояние подъездные дороги, благоустроена территория.

26 июня 2012 года принято постановление Правительства Санкт-Петербурга N 646 «О мерах по проектированию, строительству и реконструкции объектов государственной собственности Санкт-Петербурга по адресу: Ленинградская область, Выборгский район, муниципальное образование «Приморское городское поселение», пос. Зеркальный», в котором предусмотрена реконструкция административного корпуса с оборудованием современного медицинского пункта, увеличение мощностей очистных сооружений, строительство резервного источника электроснабжения, реконструкция трех зданий общежитий, реконструкция хозяйственного блока с автохозяйством, строительство внешних и внутренних оптоволоконных сетей (телевидения, телефонии, интернет-соединения и пр.), строительство вертолетной площадки.

После полного завершения реконструкции, Загородный центр сможет круглогодично принимать 556 человек.

1.2. Основная цель ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

Участие в реализации государственной политики в области дополнительного образования детей, разработке и реализации региональных программ общеобразовательной, образовательно-оздоровительной направленности и социально-значимой деятельности детей и подростков;

1.2.1. Задачи:

- поддержка одаренных детей и молодежи на основе интеграции основного и дополнительного образования;
- содействие становлению социально-активной, ответственной личности, приобщение подростков к разнообразному социально-ценному опыту;
- формирование у детей и подростков осознанного отношения к здоровому образу жизни;
- предупреждение асоциального поведения;
- организация образовательного (содержательного) досуга, создание условий для творческой самореализации и развития творческих способностей ребенка.

1.2.2. Предмет деятельности ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»:

- предметом деятельности ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» является реализация программ отдыха и оздоровления детей и подростков, реализация общеобразовательных программ, дошкольного, начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, а также реализация программ дополнительного образования детей по различным направленностям и программам досуговой деятельности;
- организация санаторно-курортной, лечебно-оздоровительной деятельности, в том числе по оказанию доврачебной и скорой медицинской помощи (по показаниям) в соответствии с имеющейся лицензией;
- организация общественно полезной трудовой деятельности детей и подростков в соответствии с действующим СанПиН.

Деятельность ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» основывается на принципах:

- безопасности жизни и здоровья детей, защиты их прав и личного достоинства;

- приоритета индивидуальных интересов, личного развития и самореализации ребенка в сочетании с соблюдением социальных норм и правил Учреждения;
- гуманного характера отношений среди детей и подростков при реализации оздоровительно-образовательных программ;
- единоначалия в сочетании с детским и педагогическим самоуправлением;
- принятия детей такими, какие они есть, приоритета индивидуальных интересов личного развития и самореализации ребенка в сочетании с соблюдением социальных норм и правил поведения;
- конфиденциальности в разрешении личных проблем и конфликтов детей

1.2.3. Услуги в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» создает условия и реализует следующие виды услуг для детей и подростков:

Образовательные услуги:

- Учебные занятия в Средней (полной) общеобразовательной школе № 660 с учащимися постоянно-го состава начинаются с 01 сентября и заканчиваются 25 мая и регламентируются учебным расписанием, составленным на учебный год, утвержденным генеральным директором ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».
- Учебные занятия в Средней (полной) общеобразовательной школе № 660 с учащимися переменного состава начинаются и заканчиваются согласно годовой Производственной программе и регламентируются учебным расписанием, которое составляется на каждую смену отдельно и утверждается директором ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».
- Продолжительность смен определяется годовой Производственной программой ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».
- В ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» создаются отряды, творческие группы и объединения детей. Численность детей в отряде определяется в зависимости от возраста детей и составляет:
 - для детей 6-9 лет – не более 25 человек;
 - для детей 10-14 лет – не более 30 человек;
 - для детей 15-18 лет – не более 25 человек (осуществляющих свою жизнедеятельность по отдельному плану).
- С учетом круглосуточного пребывания детей в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» установлена следующая численность вожатых и воспитателей:
 - на каждый отряд – две должности вожатых и одна должность воспитателя;
 - дополнительно на каждые 2-3 отряда устанавливается одна должность подменного (вожатого) воспитателя.
- Численность детей в одном классе Средней (полной) общеобразовательной школы № 660 не должна превышать 25 человек. При условии численности не более 25 человек, класс делится на две группы по изучению иностранного языка.
- Средняя (полная) общеобразовательная школа № 660 осуществляет свою деятельность для учащихся постоянного состава по форме малокомплектных школ.
- Комплектование Отделения дошкольного образования производится из расчета: младшая группа – от 1,5 до 3 лет, старшая группа – от 3 до 7 лет – включительно.
- Численность детей в одной группе Отделения дошкольного образования не должна превышать 15 человек.
- ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» самостоятельно разрабатывает творческие Программы своей деятельности, Программы занятий с учащимися рассматриваются на организационно-методическом совете ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» с последующим утверждением их на научно-методическом совете ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».
- Организация учебного процесса в коллективе регламентируется Программой занятий с учащимися, расписанием занятий, планами работ, которые утверждаются директором ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе и заместителя директора по учебной работе.
- ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» организует работу коллективов за счет бюджетных, дополнительных бюджетных ассигнований и на основе платных образовательных услуг.
- ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» принимает участие в организации и проведении городских мероприятий (олимпиады, соревнования, конференции, конкурсы, выставки, фестивали и т.д.).
- ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» осуществляет свою педагогическую деятельность по системе дополнительного образования детей через организацию работы по различным направлениям, утвержденным лицензией на образовательную деятельность ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».
- В ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» организуется и проводится обучение по типовым, общеобразовательным, авторским, экспериментальным программам с применением инновационных педагогических технологий.
- ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» организует и проводит слеты и семинары для педагогических работников, взаимодействует с образовательными организациями, осуществляет творческие связи с научными организациями и высшими профессиональными учебными заведениями, организует и проводит обучение вожатых.

Услуги, обеспечивающие организацию досуга:

- организация и проведение просмотра спектаклей, концертов и других художественно-творческих выступлений коллективов;
- организация и проведение различных игровых форм деятельности, соответствующих возрасту ребенка;
- привлечение детей к участию в музыкальных, музыкально-танцевальных, театральных и фестивальных видах творчества;
- организация и проведение праздников, предоставление детям различных игровых площадок;

- предоставление детям возможности участия в работе творческих объединений, созданных по их инициативе;
- организация просмотра художественных и научно-популярных кинофильмов;
- организация посещения детей родителями и родственниками;
- организация работы библиотеки, обеспечение детей и подростков книгами, журналами и газетами;
- организация и проведение встреч с деятелями искусств и артистами ведущих театров.

Услуги, обеспечивающие безопасные условия жизнедеятельности детей:

- организация и осуществление приема и размещения детей;
- обеспечение детей жильем на время пребывания в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», отвечающим государственным санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам, требованиям пожарной безопасности и профилактике травматизма;
- предоставление детям полноценного питания, контроль его организации и качества;
- обеспечение детей необходимой мебелью, постельными и другими принадлежностями в соответствии с установленными нормами;
- предоставление детям возможности для соблюдения норм личной гигиены, включая пользование душем, сауной и бассейном;
- уборка жилых помещений и территории ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- обеспечение стирки, необходимой санитарной обработки постельного белья, своевременной его замены. Обеспечение стирки детского белья.

Услуги в сфере физической культуры и спорта:

- привитие навыков проведения утренней и лечебной гимнастики;
- организация и проведение занятий по общей физической подготовке детей;
- предоставление спортивных площадок, помещений, инвентаря для проведения спортивных игр и занятий;
- организация и проведение занятий по плаванию, легкой атлетике, игровым видам спорта (футбол, волейбол, теннис, городки, шахматы, шашки, бадминтон и др.), обучение правилам игры;
- организация и проведение спортивных праздников;
- организация помощи детям по содержанию в надлежащем порядке их спортивной обуви и одежды;
- организация встреч с известными спортсменами и ветеранами спорта;
- проведение военно-спортивных игр с целью военно-патриотического воспитания детей и подростков;
- организация и проведение соревнований по программе ГТО и другим утвержденным программам в области физической культуры и спорта.

Медицинские услуги:

- медицинское обследование детей, направляемых на смену, получение медицинских документов на каждого ребенка, определение группы здоровья ребенка;
- выявление детей, нуждающихся в неотложной медицинской помощи;
- оказание первой медицинской помощи;
- доставка детей в случае необходимости в стационарную медицинскую (лечебную) организацию;
- проведение динамического наблюдения за состоянием здоровья ребенка;
- организация и проведение консультаций и бесед по вопросам здорового образа жизни;
- санитарно-просветительская работа с детьми;
- организация консультативного приема и проведение медицинских процедур врачами-специалистами;
- проведение лечебно-профилактических, санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий;
- индивидуальная работа с детьми, направленная на предупреждение вредных привычек (употребление алкоголя, наркотиков, курение, токсикомания);
- проведение мероприятий по профилактике травматизма;
- проведение лечения детей, в том числе:
- оказание первой врачебной и доврачебной помощи при неотложных состояниях и травмах,
- осуществление врачебного амбулаторного приема, стационарное лечение больных соматического профиля,
- врачебное сопровождение при эвакуации ребенка в другую лечебную организацию,
- консультативная помощь при болезнях опорно-двигательной системы и соматической патологии,
- осуществление профилактических мероприятий с целью предупреждения острых инфекционных заболеваний
- и другое согласно Положению о медицинской службе ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» и действующим СанПиН «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организаций отдыха и оздоровления детей», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ;
- привитие навыков личной гигиены.

Методические услуги:

- подготовка методического обеспечения содержания деятельности ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- организация и обеспечение обучения воспитателей и вожатых по содержанию деятельности ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- подготовка к изданию методических разработок, сборников, брошюр, листовок, программ по обеспечению содержания деятельности на сменах;

- организация и проведение мастер-классов, открытых мероприятий;
- осуществление внутреннего контроля качества предоставляемых образовательно-оздоровительных услуг;
- подготовка и проведение оргметодсоветов;
- разработка перспективных планов и подготовка аналитических отчетов по разделу методической работы ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».

Психолого-педагогические услуги:

- организация и проведение воспитательной и профилактической работы с детьми и подростками с целью предотвращения или устранения негативных психологических факторов, ухудшающих их психическое здоровье, проведение индивидуальной психолого-педагогической работы с нуждающимися в этом детьми;
- организация и проведение психологических тренингов, направленных на снятие у детей последствий нервно-психической и эмоциональной напряженности, выработку умений и навыков социальной адаптации к создавшимся условиям проживания;
- организация и проведение психологического консультирования детей и подростков, проведение групповых занятий по налаживанию и поддержанию межличностных отношений;
- организация и проведение психолого-педагогической работы по формированию коллектива детей и вожатых;
- оказание психологической помощи педагогическим работникам;
- психолого-педагогическое сопровождение образовательных и досуговых программ;
- обеспечение системы внутреннего контроля качества и эффективности предоставляемых образовательно-оздоровительных услуг;

Туристские и экскурсионные услуги:

- обучение детей и подростков основам туристских навыков и умений, навыков поведения в экстремальных ситуациях, изучение с ними правил безопасности, которые необходимо соблюдать во время туристских походов и экскурсий;
- организация и проведение туристских походов по разнообразным и утвержденным маршрутам, спортивно-оздоровительных мероприятий в условиях похода;
- организация и проведение различных экскурсий (автобусных и пешеходных, городских и загородных);
- предоставление детям и подросткам туристского инвентаря, оборудования и снаряжения.

Информационные услуги:

- предоставление своевременной и достоверной информации о наименовании Учреждения, его местонахождении, условиях и организации предоставляемых услуг;
- предоставление сведений родителям об организации работы ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», о порядке проведения страхования детей, об условиях предоставления услуг детям и подросткам, находящимся на смене;
- своевременное предоставление информации родителям о состоянии здоровья ребенка, находящегося на смене;
- своевременное предоставление информации родителям об организации видеонаблюдения на территории ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»;
- своевременное предоставление информации родителям об организации проведения родительского дня.

Транспортные услуги:

- организация и обеспечение транспортных перевозок детей в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» и обратно, на экскурсии и походы, сопровождение детей медицинскими и педагогическими работниками во время транспортных перевозок;
- доставка детей медицинским транспортом ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» в лечебные организации (по необходимости);
- доставка детских вещей (чемоданов, рюкзаков) в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» и обратно (для детей в возрасте от 6 до 10 лет);
- организация и проведение безопасного автомобильного движения внутри ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» (доставка продуктов питания, перевозка белья, оборудования и инвентаря, баллонов с водой, вывоз мусора и т. д.);
- содержание автотранспорта в исправном состоянии с целью организации экскурсионного обслуживания детей и подростков и доставки спортсменов (туристов, ориентировщиков) к месту проведения стартов.

Участниками образовательного процесса в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» являются дети и подростки, направляемые по Производственной программе на смены, обучающиеся в СОШ № 660, воспитанники ОДО, учителя, родители (законные представители) детей, другие педагогические, медицинские работники и прикомандированные в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» специалисты для работы с детьми.

1.2.4. Структура ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

В соответствии с утвержденным генеральным директором ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» штатным расписанием и в пределах бюджетных и дополнительных бюджетных ассигнований в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» определяется следующая структура:

1. Учебно-воспитательный отдел (УВО):
 - сектор организационно-массовой работы,

- сектор спортивно-массовой работы,
- физкультурно-оздоровительный комплекс,
- культурно-спортивный комплекс,
- кино-радио-техническая служба,
- методический кабинет,
- библиотека.
- 2. Средняя (полная) общеобразовательная школа № 660 (СОШ № 660);
 - хозяйственная служба школы
- 3. Отделение дошкольного образования (ОДО) (детский сад комбинированного вида).
- 4. Медицинская служба.
- 5. Административно-хозяйственная часть (АХЧ).
 - автотранспортная служба № 2 (АТС № 2),
 - пожарно-сторожевая служба (ПСС),
 - эксплуатационно-хозяйственная служба (ЭХС),
 - служба снабжения
- 6. Служба инженерно-технической эксплуатации (ИТС).
- 7. Отдел организации питания (детей ОДО, школы, городского оздоровительного лагеря (ГОЛ), детского оздоровительного лагеря (ДОЛ), работников).
- 8. Канцелярия.

1.2.5. Взаимодействие и связи

При осуществлении своих функций ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» взаимодействует со всеми структурными подразделениями и службами ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» на основе нормативных и регламентирующих документов, а также планов работ ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».

Порядок и механизм взаимодействия ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» с другими структурными подразделениями ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» определяется производственной программой ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», утвержденной генеральным директором ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», и через служебные (докладные) записки на имя руководителя структурного подразделения Учреждения.

ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» в установленном ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» порядке может осуществлять творческие связи с научными, образовательными учреждениями, высшими учебными заведениями, предприятиями, общественными и другими организациями.

1.2.6. Инфраструктура для организации образовательной деятельности:

- Основная общеобразовательная школа № 660;
- Отдел дошкольного образования (ОДО Детский сад-ясли);
- Учебно-воспитательный отдел, в состав которого входят:
 - Физкультурно-оздоровительный комплекс с бассейном, специализированным залом спортивной гимнастики (для мальчиков), модульным многофункциональным залом игровых видов спорта;
 - Культурно-спортивный комплекс со специализированными залами бокса и фехтования, тренажерными и фитнес залом, с мастерскими прикладного творчества;
 - Киноконцертный зал на 500 посадочных мест;
 - Методический кабинет;
 - Кабинет педагога-психолога;
 - Мастерские прикладного творчества различной направленности и культурно-досуговой деятельности;
 - Видеозал на 30 посадочных мест;
 - Зал танца и пластики.
 - Библиотека с читальным залом на 30 посадочных мест и фондохранилищем.
 - Музей истории лагеря.

1.2.7. Инфраструктура для организации спортивно-оздоровительной деятельности:

Культурно-спортивный комплекс, стадион, физкультурно-оздоровительный комплекс.

В здание культурно-спортивного комплекса входят:

- специализированный зал бокса
- специализированный зал фехтования,
- тренажерный зал для силовых занятий,
- теннисные корты,
- зал фитнеса с кардиотренажерами
- душевые,
- комментаторская кабина, оборудованная радиосвязью стадиона,
- медицинский кабинет,
- помещения для тренеров.

Стадион представляет собой:

- футбольное поле с искусственным покрытием,
- 2 волейбольные площадки, на тартановой основе,
- баскетбольная площадка,
- 4 тартановые легкоатлетические дорожки,

- трибуны на 500 посадочных мест,
- подтрибунные места для организации занятий по настольному теннису

В физкультурно-оздоровительный комплекс входят:

- бассейн 25x11м (глубина 1,2 – 1,8 м),
- 2 гидромассажные ванны,
- сауна на 10 человек,
- специализированный зал спортивной гимнастики для мальчиков,
- зал хореографии для гимнастов,
- модульный многофункциональный зал игровых видов спорта (волейбол, баскетбол, минифутбол, теннис, ручной мяч, борьба),
- зал релаксации и отдыха, оборудованный массажными креслами,
- медицинский кабинет,
- тренерские кабинеты,
- помещения для инженерно-технического персонала

1.2.8. Обеспечение безопасности жизни и здоровья детей:

- Штатными сотрудниками лагеря осуществляется круглосуточная охрана детей по каждому объекту.
- Дополнительно осуществляется круглосуточная охрана детей и объектов в соответствии с договором с ООО «Тайга».
- Имеется спасательный пост, оборудованный в соответствии с требованиями ГИМС (спасательная шлюпка, спасательные круги и др.)

1.3. Проблемный анализ состояния ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

1.3.1. SWOT-анализ

Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
1. Имидж Дворца; 2. 45 лет работы, бренд «Зеркальный» 3. Есть нормативно-правовая база деятельности; 4. Высокий уровень материально-технического и учебно-методического обеспечения; 5. Востребованные программы смен; 6. Возможность сотрудничества со всеми отделами Дворца; 7. Широкие социальные связи; 8. Есть постоянные клиенты; 9. Наличие ярких элементов субкультуры «Зеркального»; 10. Привлекательное расположение в экологически чистой зоне Карельского перешейка; 11. Наличие жилищного фонда для проживания сотрудников; 12. Возможность льготного питания сотрудников в столовой Центра.	1. Большая удаленность от города, трудности с доставкой общественным транспортом; 2. Высокая интенсивность работы (круглосуточно-круглогодичная); 3. Неудобный режим работы (шестидневка, трудности с выездом на выходной в город); 4. Сложности с организацией досуга персонала и их детей; 5. Высокая текучесть вожатских кадров; 6. Высокая стоимость путевок; 7. Вынужденный самомаркетинг; 8. Отсутствие времени для коллективных отпусков сотрудников приводит к необходимости брать отпуск в «разгар сезона», что ведет к нехватке кадров; 9. Отсутствие возможности продажи сувенирной продукции с символикой «Зеркального», которая пользуется спросом среди детей и взрослых.
Opportunities (возможности)	Threats (угрозы)
1. Повышение квалификации сотрудников; 2. Расширение спектра образовательных программ для разных категорий (классы школ, актив, ДОО, ГМО...) 3. Привлечение новых клиентов; 4. Дальнейшее совершенствование материальной базы «Зеркального»; 5. Осуществление доставки сотрудников в Зеленогорск и в Приморск своим транспортом (за счет внебюджета лагеря)	1. Появление конкурентов, работающих круглогодично; 2. Изменение требований законодателя к кандидатам на должность воспитателя; 3. Профессиональное выгорание кадров; 4. Отсутствие привлекательной заработной платы для высококвалифицированных кадров; 5. Постоянный замкнутый круг с потребностью в новых кадрах и соответственно жилья для этих кадров.

1.4. Проблемный вывод

1. Не отработан механизм подбора и обучения высококвалифицированных кадров!
2. Высокая интенсивность работы, профессиональное выгорание кадров.
3. Неадекватность заработной платы трудозатратам.
4. Режим работы вожатых в период каникул не соответствует трудовому кодексу.
5. Отсутствие правовых механизмов, регулирующих отношения с покупателями путевок в период учебного года: коллективы, заявившиеся на смену, могут не выкупить путевки по разным причинам, а проблемы у «Зеркального».
6. Для профильных коллективов, которые вынуждены приезжать на сборы в лагерь несколько раз в году, оплата путевки (даже льготной) резко отзывается на бюджете семьи.

7. Увеличение объема работ, связанное с использованием ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» для проведения городских мероприятий сверх производственной программы, и отсутствием дополнительного финансирования этих работ.

2. Цель и задачи Программы развития

2.1. Цель программы:

повышение эффективности работы Загородного центра детско-юношеского творчества «Зеркальный» как структурного подразделения Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных

2.2. Задачи:

- Повышение качества и разнообразия программ детского развивающего отдыха;
- Развитие инфраструктуры «Зеркального»;
- Создание центра организационно-методического сопровождения развития региональной системы отдыха и оздоровления детей и молодежи Санкт-Петербурга;
- Поддержка одаренных детей и подростков технической, естественнонаучной, художественной, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой и социально-педагогической направленности;
- Создание новой модели круглогодичного лагеря для отдыха и оздоровления детей и подростков всех групп здоровья;
- Увеличение охвата детей программами;
- Повышение квалификации специалистов в области воспитания и организации отдыха и оздоровления (вожатых, воспитателей и т.д.).

Для решения данных задач ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» обладает следующими ресурсами:

- современная материальная база для проживания детей, проведения занятий и организации досуга;
- спортивный комплекс с бассейном и специализированными спортивными залами; культурно-оздоровительный блок, современное здание школы;
- возможность использования природной окружающей среды;
- наличие подготовленных педагогических кадров; широкие социальные связи;

2.3. Основание разработки программы:

- Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей 2012–2017 годы»;
- Подпрограмма «Обеспечение реализации государственной программы Санкт-Петербурга «Развития образования в Санкт-Петербурге» на 2015–2020 годы»
- Стратегия экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 242 от 15 марта 2012 года «О мерах по реализации главы 6 «Социальная поддержка в сфере организации отдыха и оздоровления детей и молодежи в Санкт-Петербурге» закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»

3. Действия по реализации программы

3.1. Развитие организационно-методического обеспечения ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

Задачи	Действия	Сроки	Ответственный
Разработка новых программ-модулей технической, естественнонаучной, художественной, физкультурно-спортивной и социально-педагогической направленности;	Программы-модули технической направленности	01.01 – 01.05.2015	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Программы-модули художественной направленности	01.01 – 01.05.2015	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Программы-модули физкультурно-спортивной направленности	01.01 – 01.05.2015	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Программы-модули естественнонаучной направленности	01.01 – 01.05.2016	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Программы-модули социально-педагогической направленности	01.01 – 01.05.2017	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

Разработка совместно с педагогом-психологом системы профилактики профессионального выгорания вожатых и воспитателей	Проведение релаксационных занятий, ролевых игр, тренингов взаимодействия	В течение года	Капов Д.М. – педагог-психолог ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Создание проекта, который включает в себя различные мероприятия, тренинги, направленные на укрепление корпоративного духа	2016	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», Капов Д.М. – педагог-психолог ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
Разработка методических рекомендаций по направлению деятельности	Выявление успешного опыта организационно-методического обеспечения системы отдыха и оздоровления детей	01.04.2015-01.05.2017	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Описание педагогических практик. Создание методических рекомендаций по организационно-методическому обеспечению системы отдыха и оздоровления детей	01.04.2015-01.05.2019	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
Повышение квалификации специалистов в области воспитания и организации отдыха и оздоровления (вожатых, воспитателей и т.д)	Разработка семинаров и планов проведения повышения квалификации	01.04.2017-01.05.2019	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
	Проведение комплекса мероприятий (семинары, курсы) по обучению специалистов учреждений системы отдыха и оздоровления детей и молодежи	01.04.2017-01.05.2019	Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
Внедрение новой модели круглогодичного лагеря для отдыха и оздоровления детей и подростков всех групп здоровья	Разработка концепции и отработка механизмов взаимодействия с клиентами круглогодичного лагеря для отдыха и оздоровления детей и подростков всех групп здоровья	2019–2022 годы	Николаев А.В. – директор ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» Николаева Л.Н. – методист ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

3.2. Развитие материальной базы ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»

Согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 26 июня 2012 года № 646 «Об инвестициях в строительство и реконструкцию объектов ЗЦ на период 2012–2017 годы» завершается проектирование следующих объектов ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»:

1. Второй очереди станции биологической очистки, с целью доведения плановой численности детей до 700 человек в смену
2. Модернизация водонасосной станции подачи питьевой воды
3. Строительство корпуса для проживания детей со столовой на 100 человек
4. Строительство здания медицинского центра
5. Строительство здания общежития для прикомандированных педагогических работников
6. Реконструкция административного корпуса
7. Реконструкция автотранспортного предприятия и прачечной
8. Реконструкция Дома моряка
9. Строительство вертолетной площадки
10. Оборудование всех зданий высокоскоростным Интернетом
11. Строительство дизель-генераторной станции аварийного электроснабжения

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 20 августа 2012 года № Пр-2215 «О создании головного круглогодичного лагеря для отдыха и оздоровления детей и подростков всех групп здоровья из регионов, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа на период 2017–2022 год», принято решение:

о создании такого лагеря на базе Загородного центра детско-юношеского творчества «Зеркальный» (далее – ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»).

Комитетом по образованию совместно с администрацией ГБНОУ «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» разработаны основные предложения по развитию материально-технической базы ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»:

- в части строительства на предполагаемых к выделению 65 га земли:
1. Восьми спальных корпусов для детей 6-18-летнего возраста на 200 человек каждый;
 2. Здания столовой на 700 посадочных мест в смену (600 чел. детей и 100 чел. взрослых);
 3. Эколого-биологического центра с лабораториями и мини-зоопарком;
 4. Крытого спортивного сооружения ледовых видов спорта (фигурное катание, хоккей, керлинг, конькобежцы);

5. Крытого спортивного сооружения водных видов спорта (спортивное плавание 50 м, прыжки в воду, аквапарк);
6. Медицинского центра для оздоровления детей и подростков всех групп здоровья;
7. Комплекса зданий для организации технического творчества (нано лаборатория);
8. Три здания общежитий для сотрудников на 120 чел. каждое (с целью обеспечения круглосуточного и круглогодичного функционирования детского центра);
9. Открытых спортивных площадок по военным и пожарно-прикладным видам спорта (стрельба из лука, стрельба из пневматических малокалиберных видов оружия, полоса препятствий, детский автогородок на базе электромобилей);
10. Учебно-методического комплекса с помещениями для детского телевидения;
11. Строительство этнопарка с деревней русских ремесел;
12. Парка приключений;
13. Крытого конно-спортивного манежа.

Необходимые условия реализации программы:

- Кадровое обеспечение – интеграция кадрового потенциала ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» и специалистов ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» (руководителей городских методических объединений педагогов дополнительного образования детей различных направлений – научно-технического, художественного, физкультурно-спортивного, экологического, краеведческого, специалистов – организаторов детского общественного движения и т.д.), а также педагогических кадров организаций-участников смен;
- Использование сформированного широкого «поля» социального партнерства ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» – учреждения культуры, науки, общественные организации, производственные и бизнес-структуры для решения поставленных перед лагерем образовательных и воспитательных задач;
- Внесение дополнений и уточнений в существующую нормативно-правовую базу, регулирующую порядок организации и финансирования отдыха и оздоровления детей в Санкт-Петербурге.

4. Прогнозируемые результаты

4.1. Показатели эффективности программы развития:

1. Повышение качества и доступности услуг, предоставляемых ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».
2. Высокая востребованность образовательными учреждениями города участия в реализации данной программы.
3. Ежегодное выполнение Производственной программы ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» по приему детей.
4. Расширение географии взаимодействия с образовательными организациями и детскими общественными объединениями.
5. Устойчивые показатели удовлетворенности по результатам смены при тестировании и анкетировании детей, педагогов, родителей и руководителей детских общественных объединений.
6. Высокая оценка деятельности ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» по итогам работы на уровне Организации и на уровне города.

4.2. Критерии и индикаторы оценки качества программы

На детском уровне.

Критерий 1 – Удовлетворённость от пребывания на смене и результатов участия в программе

Индикаторы:

- Удовлетворенность детей и педагогов по результатам смены (анкетирование, опрос, тестирование, социометрия, положительные отзывы в социальных сетях)
- Количество детей, приехавших в «Зеркальный» второй и более раз.
- Увеличение количества детей из одной и той же образовательной организации, желающих участвовать в реализации программы.

На родительском уровне.

Критерий 1 – Востребованность путёвок

Индикаторы:

- Количество родителей, купивших путевки в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» второй и более раз.
- Количество смен в году, на которых пребывал ребенок.
- Положительные отзывы (в устном и письменном виде, в социальных сетях)

На административном уровне.

Критерий 1 – Полнота разработанных нормативных и локальных правовых документов по реализации программы

Индикаторы:

- Наличие разработанных документов по реализации программы.
- Соответствие содержания документов предъявляемым к ним требованиям.
- Технологичность разработанных нормативно-правовых документов (возможность их использования в других образовательных учреждениях).

Критерий 2 – Степень разработанности методического обеспечения

Индикаторы:

- Наличие разработанных и апробированных методических материалов
- Востребованность представленных материалов
- Наличие аналитических материалов по результатам реализации образовательной программы, мониторинговых исследований, выявляющих её результативность и эффективность

Критерий 3 – Рост профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников

Индикаторы:

- Повышение уровня квалификации педагогических и руководящих работников
- Количество и качество проведенных мероприятий по профилю работы
- Обеспеченность методическими материалами
- Удовлетворенность детей, педагогического состава организации-заказчика и родителей от пребывания на смене

На уровне социального заказа учреждений отдыха и оздоровления детей субъекта РФ

Критерий 1 – Социально-педагогическая значимость реализации программы

Индикаторы:

- Удовлетворенность «заказчика» смены, программы качеством деятельности ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»
- Наличие потенциала Центра для дальнейшего сотрудничества с организациями-заказчиками
- Фиксация положительных тенденций в развитии содержания деятельности программы в региональной системе отдыха и оздоровления детей и молодежи Санкт-Петербурга

Критерий 2 – Развитие творческого потенциала детей и подростков

Индикаторы:

- Количество учащихся образовательных организаций Санкт-Петербурга, принявших участие в фестивалях, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, форумах, слётах, проводимых в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».
- Анализ выполнения Производственной программы ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» (устойчивый рост востребованности путевок).
- Востребованность смен школами Санкт-Петербурга, Дворцами и Домами творчества, городскими методическими объединениями, детскими общественными объединениями.
- Положительные отзывы, благодарности от образовательных организаций Санкт-Петербурга.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
Аничкового лица
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Нормативно-правовая база.....	31
2. Основания для разработки Программы развития	31
3. Ведущие приоритеты построения Программы развития.....	31
4. Исходное состояние деятельности Аничкова лица на период 2015 г.....	32
5. Цель и задачи Программы развития	34
6. Период и этапы реализации Программы развития	34
7. Основные направления деятельности и мероприятия Аничкова лица на период 2015–2020 гг., направленные на решение задач Программы развития	34
8. Ожидаемые конечные результаты, целевые показатели Программы развития.....	35
9. Система организации контроля исполнения программы и порядок мониторинга хода и результатов реализации Программы развития	36

1. Нормативно-правовая база

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Закон об образовании в Санкт-Петербурге от 29.10.2014 № 509-96
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» (Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295)
- Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы, (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 N2765-р);
- Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;
- Национальная доктрина образования в РФ до 2025 года;
- Концепция долгосрочного – экономического развития РФ на период до 2020 года (Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р.);
- Стратегия экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года, Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28.03.2012 N275;
- Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге» на 2015–2020 годы (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 N453)

2. Основания для разработки Программы развития

Программа развития ГБОУ «СПБ ГДТЮ» Аничков лицей – это долгосрочный, стратегический документ, который призван определить концепцию развития лицея на различных уровнях: стратегическом (цели и задачи), собственно образовательном (содержание образования, технологии, организационно-педагогические условия), управленческом. Программа – действенный инструмент, обеспечивающий гарантированный результативный, экономичный и своевременный переход образовательной системы в новое качественное состояние и одновременно инструмент, обеспечивающий управление этим переходом.

Реализация Программы зависит от реальных финансовых, материально-технических, кадровых, организационных, научно-методических, мотивационных ресурсов.

Программа является внутренним опорным документом, обеспечивающим развитие следующих направлений:

1. Переход на Федеральные государственные образовательные стандарты
2. Развитие системы поддержки талантливых детей
3. Совершенствование педагогического состава
4. Развитие образовательной инфраструктуры общего и дополнительного образования
5. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся

3. Ведущие приоритеты построения Программы развития

В основу разработки Программы развития Аничкова лицея положена прежде всего концепция Федерального государственного образовательного стандарта.

Настоящая Программа определяет систему общих педагогических требований, соответствие которым обеспечит эффективное участие всех участников образовательных отношений в решении современных задач образования и в качестве ведущих приоритетов выделяет следующие социальные и педагогические понятия:

1. Базовые национальные ценности – основные моральные ценности, приоритетные нравственные установки, существующие в культурных, семейных, социально-исторических, религиозных традициях многонационального народа Российской Федерации, передаваемые от поколения к поколению и обеспечивающие успешное развитие страны в современных условиях;

2. Духовно-нравственное развитие личности гражданина России – осуществляемое в процессе социализации последовательное расширение и укрепление ценностно-смысловой сферы личности, формирование способности человека оценивать и сознательно выстраивать на основе традиционных моральных норм и нравственных идеалов отношение к себе, другим людям, обществу, государству, Отечеству, миру в целом;

3. Духовно-нравственное воспитание личности гражданина России – педагогически организованный процесс усвоения и принятия учащимися базовых национальных ценностей, имеющих иерархическую структуру и сложную организацию.

Преимуществом настоящей Программы заключается в развитии принципов реализации программных мероприятий:

1. Принцип гуманизации – реальное соблюдение прав учителя и ребенка, закрепленных Федеральным законом «Об образовании в РФ», Конвенцией о правах ребенка и другими нормативными документами; утверждение непреходящей ценности общекультурного человеческого достоинства, внимание к историческим ценностям, их вкладу в развитие науки, культуры, литературы и искусства;

2. Принцип сотрудничества – построение взаимоотношений в лицее на основе взаимного уважения и доверия учителей, учеников и родителей в соответствии с принципами ненасильственного общения;

3. Принцип развивающего обучения – отказ от репродуктивных методик и применение методов творческой мыслительной деятельности и самообразования учащихся; принцип индивидуализации обучения – всесторонний учет уровня способностей каждого ученика, формирование на этой основе личных траекторий развития учащихся; повышение учебной мотивации и развитие познавательных интересов каждого ученика;

4. Принцип дифференциации – выявление и развитие у учеников склонностей и способностей к работе в различных направлениях изучаемых наук и на различном уровне в зависимости от личных качеств обучающихся; формирование классов, групп с учетом индивидуальных особенностей учащихся, что может отражаться в построении учебного плана;

5. Принцип системности – взаимосвязь и взаимодействие всех компонентов образовательного пространства;

6. Принцип вариативности – обеспеченность образовательного процесса содержанием и видами деятельности, выходящими за рамки жесткого учебного плана и предоставляющими учащимся возможность выбора (факультативными, специализированные, элективные курсы и т.д.). В нашем понимании, цели и ценности современного лица – это создание наиболее благоприятных условий для развития личности ученика как индивидуальности.

4. Исходное состояние деятельности Аничкова лица на период 2015 г.

Итогами реализации образовательной программы и программы развития Аничкова лица на предыдущих этапах является следующее:

Организация образовательной деятельности Аничкова лица осуществлялась по программам общего и дополнительного образования.

– Общее образование: 6 комплект-классов учащихся (8-11 класс) в количестве 150 человек по общеобразовательным программам основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих дополнительную углубленную подготовку по предметам естественнонаучного цикла;

– Дополнительное образование: 107 групп в количестве 1360 человек, осваивающих дополнительные образовательные программы по трем направленностям деятельности (социально-педагогическая, научно-техническая, естественнонаучная).

4.1. Итоги результативности

Государственной итоговой аттестации учащихся 11-х классов

Предмет	2012–2013 у.г.	2013–2014 у.г.	2014–2015 у.г.
Русский язык	80	79	81
Информатика и ИКТ	80	72	71
Английский язык	83	78	81
Биология	78	80	75
История	78	78	77
География	63	100	87
Литература	63	62	69
Математика	66	71	69 (п) 4,7 (б)
Физика	71	58	72
Химия	72	75	75
Обществознание	77	74	77
Общий средний балл	74	75	76

В Аничковом лице сложились устойчивые модели предпрофильной и профильной подготовки учащихся на основе оптимального сочетания качественного уровня лицейского образования с широким спектром дополнительного образования в эмоционально привлекательной воспитывающей среде.

В Аничковом лице создана информационно насыщенная образовательная среда с широким применением новых, в том числе информационно-коммуникативных технологий, обеспечивающих качественные изменения в организации и содержании педагогического процесса, а также в характере результатов обучения на всех его ступенях.

Образовательный процесс в лице осуществляют 108 педагогических работников. Из них: 37 – учителя, 71 – педагоги дополнительного образования. Количественный и качественный анализ кадрового обеспечения Аничкова лица показывает, что происходит увеличение количества педагогов, имеющих педагогический стаж от 10 до 20 лет. Одновременно с этим происходит увеличение количества педагогов имеющих педагогический стаж свыше 20 лет. Анализ возрастного состава педагогических работников лица указывает на то, что средний возраст учителей по школе составляет 45 лет. Наряду с этим увеличилось количество педагогов пенсионного возраста. В лице сохраняется тенденция преобладания педагогов имеющих высшее образование.

4.2. Характеристика кадрового состава педагогических работников

4.2.1. Состав и квалификация учителей Аничкова лица

Параметры	Количество человек	Процент к общему числу педагогических работников
Всего	37	100%
Имеют образование:		
– высшее педагогическое образование	32	86
– высшее непедагогическое	5	14
– среднее профессиональное образование	-	-
– начальное профессиональное образование	-	-
– среднее (полное) общее образование	-	-
Имеют квалификационные категории:		
– высшую	4	11
– первую	1	3
– без категории по стажу работы по ЕТС	32	
Имеют стаж работы		
1-3	5	13
5-10 лет	5	13
10-20	12	28
Свыше 20 лет	15	46

4.2.2. Состав и квалификация педагогов дополнительного образования Аничкова лица

Параметры	Количество человек	Процент к общему числу педагогических работников
Всего	71	100%
Имеют образование:	46	65
– высшее педагогическое образование		
– высшее непедагогическое	23	32
– среднее профессиональное образование	2	3
– начальное профессиональное образование	-	-
– среднее (полное) общее образование	-	-
Имеют квалификационные категории:	8	11
– высшую		
– первую	3	4
– без категории по стажу работы по ЕТС	60	84
Имеют стаж работы		
1-3	15	21
5-10 лет	10	14
10-20	12	17
Свыше 20 лет	34	49

Присутствует ежегодный рост имиджа Аничкова лица, отвечающего высоким требованиям, предъявляемым к Санкт-Петербургской школе, что обусловлено увеличением числа учащихся и педагогов, ставших победителями и призерами различных международных, всероссийских, городских и районных олимпиад, конференций, конкурсов, итогами ГИА, результатами поступлений выпускников в различные ведущие вузы Санкт-Петербурга и Москвы на факультеты и технического и гуманитарного профилей.

Отмечена высокая степень удовлетворенности качеством оказываемых образовательных услуг со стороны родителей и учащихся.

Все вышеперечисленные показатели свидетельствуют о выполнении поставленных на данных этапах задач, способствующих формированию благоприятных, психологически комфортных, педагогически оправданных условий получения обучающимися качественного общего и дополнительного образования, соответствующего их личностному потенциалу, обеспечившее готовность к продолжению образования и способность к решению социально и личностно значимых проблем в различных сферах деятельности.

Современные требования к организации и результативности образовательного выявили проблемные стороны деятельности Аничкова лица. Они следующие:

- Низкие темпы разработки и внедрения образовательных программ (дополнительного образования, элективных курсов, факультативов), востребованных со стороны социума, отвечающих современным требованиям регламентирующих их нормативных актов.
- Недостаточно высокий уровень квалификации педагогических работников в отношении вопросов, касающихся организации деятельности в условиях внедрения ФГОС в процесс образования учащихся.
- Низкий уровень мотивации части педагогов к обобщению и транслированию своего профессионального мастерства в педагогическом сообществе.
- Не разработана в достаточной степени система мониторинговых исследований по определению результативности качества знаний и освоения уровня образовательных программ.
- Отсутствует квалифицированное социально-психологическое сопровождение учащихся на всех этапах их обучения.
- Недостаточно высокий уровень развития материально-технического оснащения образовательной среды в соответствии с современными требованиями.
- Неэффективное использование сетевого взаимодействия с социальными партнерами.

5. Цель и задачи Программы развития

5.1. Цель

Создание эффективной системы доступного качественного общего и дополнительного образования, способствующего становлению социально адаптивной личности в соответствии с требованиями современного развития социально-экономической сферы Российской Федерации на основе развития всех компонентов образовательной среды Аничкова лица.

5.2. Основные задачи программы

- создать условия и повысить качество образования в соответствии требованиям ФГОС;
- обеспечить поддержку талантливых детей в течение всего периода становления личности;
- создать условия для повышения квалификации педагогов при переходе на ФГОС;
- обеспечить эффективное взаимодействие лица с организациями социальной сферы;
- обеспечить приоритет здорового образа жизни;
- создать эффективную воспитательную систему лица, обеспечивающую становление прочных интеграционных связей между системой общего и дополнительного образования, социальной активности учащихся;
- повысить эффективность управления системным развитием лица в соответствии с современными требованиями.

6. Период и этапы реализации Программы развития

1. 2015–2016 гг. Осуществление мероприятий по модернизации инфраструктуры лица; методическое, кадровое, информационное обеспечение мероприятий Программы, направленных на решение задач развития Аничкова лица.
2. 2017–2019 гг. Реализация мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов.
3. 2020 г. Анализ полученных результатов. Подведение итогов реализации Программы развития. Определение перспектив дальнейшего развития. Подготовка проектов и программ дальнейшего инновационного развития лица.

7. Основные направления деятельности и мероприятия Аничкова лица на период 2015–2020 гг., направленные на решение задач Программы развития

7.1. Организационно – методическое сопровождение образовательного процесса:

- Разработка локальных актов, регламентирующих образовательную деятельность общего и дополнительного образования в соответствии с современными требованиями
- Разработка и корректировка образовательных программ дополнительного образования детей
- Корректировка рабочих программ общего образования с условиями внедрения ФГОС в деятельность Аничкова лица
- Разработка системы мониторинговых мероприятий образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями:
 - Внедрение и апробация нового диагностического инструментария по определению результативности образовательной деятельности;
 - Введение электронного журнала общего образования
- Создание методической продукции:
 - разработка образовательной программы дистанционного обучения Клуба юных геологов им. Обручева;

- подготовка и выпуск третьего научно-практического сборника «Многогранная геология»;
- разработка и выпуск сборника заданий для образовательной программы общего образования детей «Лабораторный практикум по физике»;
- создание Центра связи с космическими аппаратами в Юношеском Клубе космонавтики

7.2. Повышение профессионального уровня педагогических работников

- Обучение на курсах повышения квалификации
- Аттестация педагогов на квалификационную категорию и подтверждение соответствия должности
- Организация и участие педагогов в конкурсах, смотрах, конференциях различного уровня
- Самообразование педагогов

7.3. Программа «Одаренные дети»

- Организационно-методическое сопровождение участников Международных, Всероссийских, Региональных олимпиад и конференций
- Организация и проведение научно-исследовательской конференции учащихся Аничкова лица
- организация открытых лекций и семинаров с участием вузов СПб
- Участие в программах в рамках приоритетного национального проекта для поддержки талантливой молодежи «Образование»

7.4. Развитие современной информационно-образовательной среды

- Оснащение современной компьютерной техникой:
 - установка в каждом классе стационарного компьютера, подключенного к локальной сети и устройством для чтения DVD (проектор + экран)
- Развитие сетевых образовательных ресурсов

7.5. Создание технических лабораторий при содействии профильных факультетов технических вузов

7.6. Развитие социального партнерства

- Расширение географии участия в региональных олимпиадах
- Поиск новых форм сотрудничества:
 - организация практикумов с участием СПбГУ;
 - «Полярный лекторий» с участием выпускников Аничкова лица, представителей науки. Культуры, общественности
 - участие в социальных проектах вузов СПб

8. Ожидаемые конечные результаты, целевые показатели Программы развития

8.1. Эффективность образовательного процесса в лице

- созданы благоприятные условия для удовлетворения потребностей личности учащихся в образовательной подготовке, получении знаний, необходимых для индивидуального и культурного самовыражения личности;
- внедрены федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;
- повышение качества результатов ЕГЭ;
- ежегодное расширение перечня дополнительных образовательных услуг;
- расширены возможности использования педагогами Аничкова лица современных образовательных технологий;
- разработана система взаимодействия Аничкова лица с общественностью и социальными партнёрами как условие доступности качественных ресурсов;
- созданы условия для организации образовательного процесса с возможностью психолого-педагогического сопровождения детей;
- качественное расширение возможностей информационной среды Аничкова лица;
- трансляция опыта о системе поддержки талантливых детей и новых форм предъявления высокого уровня результативности образования;
- обеспечены условия для профессионального роста педагогических работников Аничкова лица;
- созданы условия безопасности организации образовательного процесса.

8.2. Эффективность удовлетворения социальных потребностей

- повышение степени удовлетворённости социума деятельностью образовательного учреждения;
- расширение числа родителей (законных представителей) привлечённых к управлению и организации деятельности лица.

8.3. Эффективность управления лицеем

- повышение оперативности и эффективности работы управления Аничковым лицеем;
- обеспечение нового уровня внутришкольного контроля и мониторинга образовательного процесса.

9. Система организации контроля исполнения программы и порядок мониторинга хода и результатов реализации Программы развития

В реализации Программы развития участвуют все административные и педагогические работники лицея, родители и обучающиеся. Административный совет Аничкова лицея организует выполнение мероприятий по реализации Программы.

Управление Программой осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Положением об Аничковом лицее.

Ход выполнения мероприятий Программы регулярно заслушивается на заседаниях Малого педагогического совета по завершении каждого этапа реализации Программы.

Отчет о ходе реализации программы ежегодно рассматривается Малым Педагогическим советом с дальнейшим представлением широкой общественности через отчеты по самообследованию деятельности.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
Специализированной детско-юношеской
спортивной школы олимпийского резерва № 1
государственного бюджетного нетипового
образовательного учреждения
«Санкт-петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Паспорт Программы развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 1 на 2015-2020 годы	39
2. Пояснительная записка	39
3. Аналитико-прогностическое обоснование разработки Программы.	41
4. Содержание Программы развития СДЮСШ ОР № 1.....	42
5. Механизмы реализации Программы	44
6. Конечный результат реализации Программы	45
7. План практических мероприятий по реализации Программы развития СДЮСШ ОР № 1 на 2015–2020 годы..	45

1. Паспорт Программы развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 1 на 2015–2020 годы

Наименование Программы	Программа развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 1
Основной разработчик Программы	Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 1
Цель Программы	обеспечить динамику развития СДЮСШ ОР № 1, повысить его конкурентоспособность и увеличить привлекательность для потребителей.
Задачи Программы	создание и внедрение в образовательный процесс эффективной системы физического воспитания, ориентированной на особенности развития детей и подростков; внедрение в учебно-тренировочный процесс инновационных педагогических технологий; создание высокопрофессионального коллектива преподавателей, администрации, работников вспомогательных служб приведение собственных баз в соответствие с требованиями, предъявляемыми к базам спортивной направленности; развитие материально-технической базы учреждения
Срок реализации Программы	2015–2020 годы
Объемы и источники финансирования Программы	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания, привлеченных дополнительных средств, средств Учреждения
Этапы реализации Программы	1 этап – Проектировочный: январь-май 2015 года. Анализ образовательной деятельности СДЮШОР № 1 с 2013 по 2014 годы (тенденции, противоречия, проблемы, нерешенные вопросы и др.). Проектирование образовательной деятельности по приоритетным направлениям развития учреждения на 2015–2018 годы. Обсуждение актуальных социально-педагогических проектов в подразделениях СДЮСШ ОР № 1, на Тренерском Совете СДЮШОР № 1. Утверждение программы развития СДЮСШ ОР № 1. Представление программы родительской и педагогической общественности. 2 этап – Внедренческий: сентябрь 2015 – май 2018 года. Перспективное и календарное планирование реализации мероприятий Программы по годам. Реализация социально-педагогических проектов. Мониторинг результативности выполнения мероприятий Программы. Отработка критериев и показателей эффективности реализации Программы. 3 этап – Завершающий: 2018- 2020 годы. Оценка достигнутых результатов Программы, уточнение стратегии развития учреждения в соответствии с государственными приоритетами в области образования, физической культуры и спорта. Диагностика и анализ деятельности СДЮСШ ОР № 1. Анализ эффективности реализации программы развития.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	в результате реализации Программы предполагается: повысить качество образовательного процесса, методического обеспечения, педагогических технологий реализации образовательных программ и методической деятельности СДЮСШ ОР № 1 увеличить количество квалифицированных тренеров и тренеров-преподавателей, работающих по специальности обеспечить стабильность количества обучающихся, занимающихся в учреждении, развить материально- техническую базу учреждения

2. Пояснительная записка

Программа развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 1 (СДЮСШОР № 1) – нормативно-управленческий документ, определяющий как в учреждении, с учетом конкретных социально-педагогических условий, реализуется педагогическая система дополнительного образования детей в сфере развития физкультуры и спорта. В то же время Программа развития представляет собой описание комплекса организационно-педагогических мер обеспечения эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса СДЮСШОР № 1 в достижении поставленных целей.

При разработке Программы развития СДЮСШОР № 1 учитывались важнейшие концептуальные документы, определяющие перспективы развития отечественного образования, физической культуры и спорта, существующая нормативно-правовая база деятельности учреждений дополнительного образования детей:

- Закон РФ «Об образовании в РФ»,
- Закон РФ «О физической культуре и спорте в РФ»,
- Типовое положение о детско-юношеской спортивной школе (ДЮСШ) и специализированной детско-юношеской школе олимпийского резерва (СДЮСШОР)
- Нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность учреждений дополнительного образования физкультурной направленности, расположенных на территории Российской Федерации,
- Уставом Учреждения,
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения,
- Локальные акты Учреждения

Основополагающей задачей государственной политики является создание условий для роста благосостояния населения Российской Федерации, национального самосознания и обеспечения долгосрочной социальной стабильности. Создание основы для сохранения и улучшения физического и духовного здоровья граждан в значительной степени способствует достижению указанной цели. В то же время существенным фактором, определяющим состояние здоровья населения, является поддержание оптимальной физической активности в течение всей жизни каждого гражданина.

Дополнительное образование детей является важнейшей составляющей образовательного пространства, поскольку направлено на развитие способностей детей и молодежи, а также их личностное, социальное и профессиональное самоопределение, на формирование духовно богатой, физически здоровой, социально активной, творческой личности ребенка.

Основными задачами учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности являются:

- обеспечение необходимых условий для самосовершенствования и творческого развития личности, формирования здорового образа жизни, профессионального самоопределения детей в возрасте преимущественно от 7 до 18 лет; списки обучающихся старше 18 лет утверждаются распоряжением Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга
- развитие физических, интеллектуальных и нравственных способностей, достижение уровня спортивных успехов сообразно способностям детей и юношества;
- выявление и всемерная поддержка талантливых детей;
- организация работы с детьми из неблагополучных семей, состоящими на учете в органах внутренних дел, имеющими аномалии в социальном развитии;
- адаптация их к жизни в обществе через участие в общественно-полезных делах;
- формирование общей культуры во время проведения тренировочного процесса;
- реструктуризация бюджетных ассигнований и привлечение дополнительных средств на дополнительное образование в сфере физической культуры и спорта;
- оптимальное использование физкультурно-спортивной базы в интересах детей.

2.1. Цель программы развития СДЮСШОР № 1

Обеспечить динамику развития учреждения, повысить его конкурентоспособность и увеличить привлекательность для потребителей, создание механизмов, обеспечивающих устойчивое развитие учреждения в интересах формирования духовно богатой, физически здоровой, социально активной творческой личности ребенка; создание условий для активного включения подрастающего поколения в социально-экономическую, политическую и культурную жизнь общества.

Реализация основных мероприятий Программы развития СДЮСШОР № 1 будет способствовать:

- привлечению подростков Санкт-Петербурга к занятиям физической культуры и спорта;
- развитию у детей и подростков потребности в физическом совершенствовании и здоровом образе жизни;
- созданию необходимых условий для развития личности воспитанников СДЮСШОР № 1.

2.2. Основные задачи реализации Программы развития:

- создание условий для деятельности СДЮСШОР № 1 в соответствии с предъявляемыми требованиями.
- рациональное использование бюджетных средств и привлечение внебюджетных средств, для развития СДЮСШОР № 1;
- создание высокоэффективной организации на принципах единоначалия, самоуправления, общественного контроля и самостоятельности в соответствии с действующим законодательством;
- приведение собственных баз в соответствие с требованиями, предъявляемыми к базам спортивной направленности;
- внедрение в учебно-тренировочный процесс инновационных педагогических технологий;
- создание высокопрофессионального коллектива преподавателей, администрации, работников вспомогательных служб, постоянное повышение квалификации работников.

Программа развития СДЮСШОР № 1 предполагает реализацию четырех целевых подпрограмм:

- «Доступность, эффективность, качество дополнительного образования – школьникам и молодежи района»;

- «Профессиональная карьера и самореализация педагогических кадров»;
- «Педагогический менеджмент»;
- «Развитие материально-технической базы СДЮСШОР № 1».

Каждая из подпрограмм решает специфические цели и задачи. Для каждой задачи в Программе развития СДЮСШОР № 1 сформулированы ожидаемые результаты и показатели оценки результативности.

2.3. Периоды и этапы реализации Программы.

Реализация Программы развития СДЮСШОР № 1 осуществляется поэтапно:

I. Проектировочный: январь-май 2015 года. – «запуск» Программы (рассмотрение проекта Программы на заседаниях административного совета, творческих группах, разработка «Плана практических мероприятий по реализации Программы развития СДЮСШОР № 1 на период 2015–2020 гг.»).

Анализ образовательной деятельности СДЮСШОР № 1 с 2010 по 2013 годы (тенденции, противоречия, проблемы, нерешенные вопросы и др.).

Проектирование образовательной деятельности по приоритетным направлениям развития учреждения на 2015–2020 годы.

Обсуждение актуальных социально-педагогических проектов в подразделениях СДЮСШОР № 1, на тренерском совете.

Утверждение программы развития СДЮСШОР № 1.

Представление программы родительской и педагогической общественности.

II. Внедренческий: сентябрь 2015 – май 2018 года – реализация целевых подпрограмм, отслеживание результатов, внесение корректив в содержание Программы СДЮСШОР № 1.

Перспективное и календарное планирование реализации мероприятий Программы по годам.

Реализация социально-педагогических проектов.

Мониторинг результативности выполнения мероприятий Программы.

Отработка критериев и показателей эффективности реализации Программы.

III. Завершающий: 2018–2020 годы.

Оценка достигнутых результатов Программы, уточнение стратегии развития учреждения в соответствии с государственными приоритетами в области образования, физической культуры и спорта.

Диагностика и анализ деятельности СДЮСШОР № 1.

Анализ эффективности реализации программы развития.

2.4. Финансовое обеспечение программы

Выполнение Программы обеспечивается за счет различных источников финансирования: субсидии на выполнение государственных заданий, дополнительные привлеченные средства (спонсорские средства, доходы от дополнительных образовательных услуг, благотворительные пожертвования).

3. Аналитико-прогностическое обоснование разработки Программы

Спорт во Дворце пионеров появился вместе с рождением самого Дворца в 1937 году. Во Дворце культивировалось множество видов спорта на разных базах Ленинграда. На время ВОВ широкая деятельность Дворца была прекращена, в здании Дворца был открыт госпиталь, но тем не менее там функционировала небольшая группа гимнастики под руководством заслуженного мастера спорта Гуляева Сергея Алексеевича, которая после снятия блокады Ленинграда выехала в г.Москву для участия во Всесоюзных соревнованиях. В послевоенные годы отдел физического воспитания был методическим центром по подготовке сборных команд Ленинграда по различным видам спорта.

Из стен Дворца вышло много великих спортсменов:

- Тамара Москвина
- Тамара Манина – неоднократная Олимпийская чемпионка, многократная чемпионка Мира по спортивной гимнастике
- Геннадий Шатков – Олимпийский чемпион по боксу
- Геннадий Моисеев – неоднократный чемпион Мира по мотокроссу.

В 1974 году во Дворце была организована Специализированная детско-юношеская школа Олимпийского резерва, в 1981 году она была реорганизована в СДЮСШОР № 1 и СДЮСШОР № 2.

Одной из основных задач СДЮСШ ОР № 1 является воспитание чемпионов и призеров Олимпийских игр, Мира, Европы, России, Санкт-Петербурга и членов сборных команд на основе гармоничного развития и в соответствии с социальными задачами образования и общества в целом.

За годы работы в СДЮСШОР № 1 подготовлено множество спортсменов массовых разрядов, более 80 мастеров спорта СССР и России.

В составе сборных команд СССР и России, Ленинграда, Санкт-Петербурга спортсмены СДЮСШОР № 1 завоевали множество наград различного достоинства:

- МСМК Борис Лукомский (фехтование) – бронзовый призер Олимпийских игр 1980 года в г.Москве, неоднократный призер Чемпионатов Мира, обладатель Кубка мира по фехтованию
- МСМК Егор Гребеньков (спортивная гимнастика) – абсолютный победитель Всемирных юношеских игр 1998 года в г.Москва, участник Олимпийских игр 2004 года в Афинах
- МСМК Михаил Карелов (фехтование) – победитель Первенства Мира по фехтованию в 1984 году, Чемпион СССР

- МСМК Александр Пантелеев (фехтование) – победитель Первенства Мира по фехтованию в 1986 году, Чемпион СССР 1992 года
- МСМК Александр Лакатош (фехтование) – неоднократный призер Чемпионатов России, участник Олимпийских игр в Сиднее (Австралия) в 2000 году
- МСМК Андрей Руденко (бокс) – победитель Первенства Европы среди юниоров
- МСМК Денис Царюк (бокс) – Победитель Первенства Европы среди юниоров в 1999 году
- МСМК Дмитрий Бивол (бокс) – неоднократный победитель Первенства Европы среди юношей, бронзовый призер Первенства мира среди юниоров, серебряный призер Универсиады в Казани в 2012 году
- МС Илья Андреев (фехтование) – серебряный призер Первенств Европы и Мира в 2015 году
- Юрий Буссе (спортивная гимнастика) – стал абсолютным Победителем Первенства России

В списки сборных команд России в 2014 – 11 человек.

Лучшие воспитанники отделений спортивной гимнастики и фехтования совершенствуют свое спортивное мастерство в Колледже Олимпийского резерва № 1.

Тренируются спортсмены СДЮСШ ОР № 1 в специализированных залах Учреждения, в летний период – в специализированных залах ЗЦ «Зеркальный»

Традиционно в СДЮСШ ОР № 1 уже в 41 раз проводятся Международный турнир по боксу памяти нашего воспитанника Олимпийского чемпиона ЗМС Геннадия Шаткова, в 41 раз проводится Международный турнир по фехтованию «Аничков Дворец», который является отборочным для попадания в сборную команду России.

Спортсмены СДЮСШ ОР № 1 постоянно принимают участие во множестве соревнований в России, Европе и Море.

Однако состояние организации процесса обучения и воспитания СДЮСШ ОР № 1 характеризуют следующие проблемы.

1. Качество образовательного процесса по реализуемым программам не всегда удовлетворяет современным требованиям.
2. Существует проблема кадрового обеспечения специалистами и, особенно, молодыми профессионально компетентными специалистами.
3. Материальные условия в СДЮСШ ОР № 1 не позволяют в достаточной мере привлечь специалистов.
4. Серьезной трудностью является недостаточность информационного обеспечения деятельности.

Использование мультимедиа средств при презентации результатов деятельности обучающихся, становятся сегодня необходимыми атрибутами повседневности современности СДЮСШ ОР № 1.

Достижение стратегической цели и решение стратегических задач Программы обеспечиваются за счет реализации программных мероприятий.

4. Содержание Программы развития СДЮСШ ОР № 1

4.1. Целевая подпрограмма «Доступность, эффективность, качество дополнительного образования – школьникам и молодежи района»

Ориентирована на создание условий для реализации основных принципов модернизации системы отечественного образования в области физической культуры и спорта; на создание организационно-педагогических и психолого-педагогических условий обеспечения возможности осознанного выбора и освоения детьми, подростками и молодежью города в сфере физической культуры и спорта.

Решаются следующие основные задачи:

Задача 1. Изучение потребностей детей, подростков и их родителей, а так же молодежи в сфере физической культуры и спорта.

Ожидаемый результат: выявление потребностей школьников, их родителей, молодежи в дополнительном образовании в сфере физической культуры и спорта.

Показатели результативности:

- доступность информации о реализуемых в СДЮСШ ОР № 1 образовательных программах потенциальным потребителям;
- увеличение количества обучающихся в СДЮСШ ОР № 1.

Задача 2. Внедрение и реализация программ, ориентированных на различные категории школьников и молодежи.

Ожидаемый результат: реализация предпрофессиональных программ по видам спорта, ориентированных на всех желающих – от младших школьников до молодых людей до 21 года, одаренных детей.

Показатели результативности:

- количество реализуемых программ;
- доля воспитанников, успешно освоивших программы;
- удовлетворенность воспитанников освоением программ;
- достижения воспитанников.

Задача 3. Совершенствование методического сопровождения реализации программ и методической деятельности СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: повышение качества методического обеспечения, педагогических технологий реализации программ и методической деятельности СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- повышение качества методической сопровождения СДЮСШ ОР № 1;
- рост методического мастерства тренеров-преподавателей СДЮСШ ОР № 1;
- увеличение информационного банка СДЮСШ ОР № 1;

Задача 4. Мониторинг эффективности реализации образовательных программ в СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: создание системы мониторинга эффективности реализации программ в СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- наличие системы оценивания эффективности реализации программ СДЮСШ ОР № 1;
- положительная динамика показателей текущей и итоговой аттестации воспитанников СДЮСШ ОР № 1;
- достижения воспитанников СДЮСШ ОР № 1.

4.2. Целевая подпрограмма «Профессиональная карьера и самореализация педагогических кадров»

Направлена на создание организационно-педагогических и психолого-педагогических условий для сохранения и развития кадрового потенциала СДЮСШ ОР № 1, на саморазвитие и самореализацию педагогических кадров в профессиональной деятельности.

Решаются следующие основные задачи:

Задача 1. Организация работы по привлечению молодых специалистов к работе в СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: активное включение в работу СДЮСШ ОР № 1 молодых специалистов.

Показатели результативности:

- увеличение доли молодых специалистов в педагогическом коллективе СДЮСШ ОР № 1;
- совершенствование психологического климата СДЮСШ ОР № 1;
- активизация инновационной деятельности СДЮСШ ОР № 1.

Задача 2. Повышение квалификации тренеров-преподавателей.

Ожидаемый результат: повышение педагогического мастерства тренеров-преподавателей в СДЮСШ ОР № 1, в районе, в городе, в России.

Показатели результативности:

- повышение активности участия тренеров-преподавателей в различных формах повышения квалификации;
- повышение активности тренеров-преподавателей в процедуре аттестации;
- доля тренеров-преподавателей, подтвердивших и повысивших квалификационную категорию.

Задача 3. Создание условий для творческой самореализации тренеров-преподавателей.

Ожидаемый результат: творческая самореализация тренеров-преподавателей СДЮСШ ОР № 1, школ района, города, России.

Показатели результативности:

- повышение активности участия тренеров-преподавателей в конкурсах педагогических достижений разного уровня;
- увеличение количества достижений и наград тренеров-преподавателей СДЮСШ ОР № 1 в городе, в России.

4.3. Целевая подпрограмма «Педагогический менеджмент»

Призвана комплексно решать задачи совершенствования организационно-управленческой структуры СДЮСШ ОР № 1, модернизации системы и методов управления, разработки нормативно-правового обеспечения деятельности учреждения.

Решаются следующие основные задачи:

Задача 1. Совершенствование нормативно-правовой базы деятельности СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: создание нормативно-правового «поля» для поступательного развития СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- повышение эффективности выполнения работниками СДЮСШ ОР № 1 своих функциональных обязанностей;
- внедрение новых форм, видов деятельности работников и учреждения в целом, в соответствии с Уставом Учреждения;
- установление новых связей и форм взаимодействия с социальными партнерами для решения педагогических задач СДЮСШ ОР № 1.

Задача 2. Повышение квалификации персонала управления СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: повышение культуры управленческой деятельности работников СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- повышение активности участия управленческих работников СДЮСШ ОР № 1 в различных формах повышения квалификации;
- доля управленческих работников СДЮСШ ОР № 1, подтвердивших и повысивших квалификационную категорию;

- повышение управленческих знаний, умений и управленческой культуры работников СДЮСШ ОР № 1.

Задача 3. Совершенствование структуры управления СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: повышение эффективности управленческой деятельности в СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- эффективность используемых форм и методов управления СДЮСШ ОР № 1;
- оптимальность управленческой структуры СДЮСШ ОР № 1.

4.4. Целевая подпрограмма «Развитие материально-технической базы СДЮСШ ОР № 1»

Ориентирована на создание материально-технических и финансовых условий для эффективного решения стоящих перед учреждением педагогических задач.

Решаются следующие основные задачи:

Задача 1. Организация ремонтных работ в СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: совершенствование среды для осуществления эффективной деятельности подразделений СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- выполнение плана и графика предусмотренных ремонтных работ;
- совершенствование образовательной среды СДЮСШ ОР № 1.

Задача 2. Оборудование и оснащение подразделений СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: оборудование и оснащение подразделений СДЮСШ ОР № 1 материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления деятельности, предусмотренной Уставом.

Показатели результативности:

- наличие материально-технической базы для решения производственных, педагогических и других задач подразделений СДЮСШ ОР № 1;
- целесообразность и эффективность использования материально-технической базы подразделениями СДЮСШ ОР № 1.

Задача 3. Совершенствование дополнительного финансирования образовательной деятельности СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: увеличение дополнительного финансирования образовательной деятельности СДЮСШ ОР № 1 за счет привлеченных средств.

Показатели результативности:

- количество организаций и спонсоров, осуществляющих дополнительное финансирование образовательной и хозяйственной деятельности СДЮСШ ОР № 1;
- сумма привлеченных средств для обеспечения деятельности СДЮСШ ОР № 1, предусмотренной Уставом Учреждения;
- целесообразность и эффективность расходования бюджетных и привлеченных средств.

Задача 4. Осуществление капитального ремонта помещений и коммуникаций СДЮСШ ОР № 1.

Ожидаемый результат: завершение капитального ремонта помещений и коммуникаций СДЮСШ ОР № 1.

Показатели результативности:

- введение в строй помещений и коммуникаций СДЮСШ ОР № 1 после ремонта.

5. Механизмы реализации Программы

Программа развития СДЮСШ ОР № 1 является управленческим документом, который определяет деятельность педагогических работников учреждения на 2015–2020 годы.

Для решения поставленных в Программе задач, обеспечения координации деятельности всех сотрудников, структурных подразделений, осуществления постоянного мониторинга промежуточных результатов реализации Программы, гибкого реагирования на внешние нестабильные социально-экономические условия, внесения корректив в Программу, необходимо участие в её реализации всех заинтересованных лиц (администрации, сотрудников, педагогов, воспитанников, родителей воспитанников).

Программа развития СДЮСШ ОР № 1 принимается на Педагогическом Совете СДЮСШ ОР № 1.

Управление Программой осуществляют коллегиально Административный совет и Тренерский Совет СДЮСШ ОР, которые обеспечивают:

- координацию деятельности различных подразделений;
- координацию и систематизацию разработки методического сопровождения реализации основных целевых подпрограмм Программы;
- анализ хода и результатов каждого этапа, уточнение задач предстоящего этапа, согласование деятельности различных рабочих и проектных групп;
- определение по каждой целевой подпрограмме плана поэтапной реализации;
- уточнение возможности материально-технического и финансового обеспечения решения основных задач;

- организацию мониторинга хода и промежуточных результатов Программы;
- организацию информирования коллектива о ходе и результатах выполнения программы;
- разработку необходимых изменений и дополнений в Программу по мере её выполнения.

Ход реализации Программы развития ежегодно обсуждается на заседании тренерского совета СДЮСШ ОР № 1.

Рабочими документами Программы являются Целевые подпрограммы, в которых конкретизируются решения каждой задачи с указанием сроков, исполнителей и ответственных, определяются необходимые ресурсы (кадровые, финансовые, материально-технические).

6. Конечный результат реализации Программы

Основным результатом реализации Программы развития СДЮСШ ОР № 1 является устойчивое развитие деятельности СДЮСШ ОР № 1, как открытой государственно-общественной системы, обеспечивающей новое качество воспитания и дополнительного образования в сфере развития физической культуры и спорта, в соответствии с потребностями жителей города, общества и государства.

7. План практических мероприятий по реализации Программы развития СДЮСШ ОР № 1 на 2015–2020 годы.

7.1. Целевая подпрограмма «Доступность, эффективность, качество дополнительного образования – школьникам и молодежи города»

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат	Показатели результативности
Изучение потребностей детей, подростков и их родителей, а также молодежи в сфере физической культуры и спорта.	Презентация программ СДЮСШ ОР № 1	Сентябрь (ежегодно)	выявление потребностей школьников, их родителей, молодежи в дополнительном образовании в сфере физической культуры и спорта.	доступность информации о реализуемых в СДЮСШ ОР № 1 программах потенциальным потребителям; увеличение количества обучающихся в СДЮСШ ОР № 1.
	Организация рекламной деятельности	Весь период		
	Создание информационных стендов о деятельности СДЮСШ ОР № 1	Август (ежегодно)		
	Проведение выступлений спортивных коллективов СДЮСШ ОР № 1 перед школьниками и родителями города	Сентябрь, Май (ежегодно)		
	Создание, содержательная поддержка страницы Интернет-сайта Учреждения	2015–2016		
	Организация психологических исследований воспитанников в ходе освоения ими программ	Весь период		
	Мониторинг потребностей школьников в занятиях физической культурой и спортом	Май (ежегодно)		

Внедрение и реализация программ, ориентированных на различные категории школьников и молодежи.	Изучение потребностей населения в дополнительных образовательных услугах, в образовательных программах различных категорий населения	Май-сентябрь (ежегодно)	реализация программ, ориентированных на всех желающих – от младших школьников до молодых людей до 21 года, одаренных детей, социально неблагополучных детей.	количество реализуемых программ; доля воспитанников, успешно освоивших образовательные программы; удовлетворенность воспитанников освоением образовательных программ; д о с т и ж е н и я воспитанников.
	Организация рекламных мероприятий образовательных и материально-технических возможностей учреждения в организации дополнительных образовательных услуг	Весь период		
	Разработка образовательных программ в соответствии с потребностями заказчиков на платной основе	По мере выявления заказа		
Совершенствование методического сопровождения реализации программ и методической деятельности СДЮСШ ОР № 1.	Создание и постоянное пополнение электронного банка данных опыта дополнительного образования детей в сфере физической культуры и спорта	Весь период	повышение качества методического обеспечения, педагогических технологий реализации образовательных программ и методической деятельности СДЮСШОР	повышение качества методического сопровождения; рост методического мастерства тренеров-преподавателей; увеличение информационного банка методической службы СДЮСШ ОР № 1.
	Обобщение передового педагогического опыта	Весь период		
	Разработка и издание справочных пособий, дидактических материалов, методических разработок в помощь администрации, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам	Весь период		

Мониторинг эффективности реализации образовательных программ в СДЮСШ ОР № 1.	Анализ эффективности реализации образовательных программ	Весь период	создание системы мониторинга эффективности реализации программ в СДЮСШ ОР № 1.	наличие системы оценивания эффективности реализации программ СДЮСШ ОР № 1; положительная динамика показателей текущей и итоговой аттестации воспитанников СДЮСШ ОР № 1; достижения воспитанников СДЮСШ ОР № 1
	Проведение итоговых соревнований, смотров	Декабрь, май (ежегодно)		
	Разработка методических рекомендаций о портфолио воспитанника СДЮШОР	Май 2017		
	Проведение отчетных соревнований	Ежегодно		
	Психологическое консультирование родителей по проблемам воспитания детей	Весь период		
	Презентация родителям результатов спортивной деятельности детей (смотри, соревнования, массовые спортивные мероприятия)	По плану (ежегодно)		

7.2. Целевая подпрограмма «Профессиональная карьера и самореализация педагогических кадров»

Задачи	Мероприятия	Сроки	О ж и д а е м ы й результат	П о к а з а т е л и результат-сти
Организация работы по привлечению молодых специалистов к работе в СДЮШОР.	Организация взаимодействия с высшими учебными заведениями, занимающихся обучением специалистов спортивной направленности	Весь период	активное включение в работу СДЮСШ ОР № 1 молодых специалистов.	увеличение доли молодых специалистов в педагогическом коллективе СДЮШОР; совершенствование психологического климата СДЮШОР; активизация инновационной деятельности.
	Создание условий для внедрение в образовательный процесс инновационных технологий	По мере необходимости		
	Привлечение выпускников СДЮШОР к преподавательской деятельности через участие в различных мероприятиях	Весь период		
	Размещение информации в справочнике «Алло», Санкт-Петербург»	Весь период		
	Создание условий для поддержки молодых специалистов: наставничество, льготы студентам вузов, организация обучения	Весь период		

Повышение квалификации тренеров-преподавателей.	Организация обучения тренеров-преподавателей на курсах повышения квалификации	Ежегодно (по плану)	повышение педагогического мастерства тренеров-преподавателей в СДЮШОР, в районе, в городе, в России.	повышение активности участия тренеров-преподавателей в различных формах повышения квалификации; повышение активности тренеров-преподавателей в процедуре аттестации; доля тренеров-преподавателей, подтвердивших и повысивших квалификационную категорию.
	Проведение мастер-классов опытными тренерами-преподавателями СДЮШОР	В соответствии с планом мероприятий		
	Организация аттестации тренеров-преподавателей СДЮШОР	ежегодно		
	Организация повышения профессионального мастерства тренеров-преподавателей через участие в семинарах, круглых столах, конференциях и др. мероприятиях в области развития физической культуры и спорта	Весь период		
Создание условий для творческой самореализации тренеров-преподавателей.	Проведение конкурса педагогического мастерства в СДЮШОР	1 раз в 2 года	творческая самореализация тренеров-преподавателей СДЮСШ ОР № 1, школ района, города, России.	повышение активности участия тренеров-преподавателей в конкурсах педагогических достижений разного уровня; повышение активности участия тренеров-преподавателей в методических выставках и научно-методических конференциях; увеличение количества достижений и наград тренеров-преподавателей, в районе, в городе, в России.
	Создание условий для пропаганды передового педагогического опыта	Весь период		
	Организация и проведение смотров спортивных коллективов	Ежегодно 1-2 раза в год		
	Участие тренеров преподавателей в конкурсах, соревнованиях различного уровня в области физической культуры и спорта	В течение года		
	Организация выставки методической продукции специалистов СДЮСШ ОР № 1 (методические пособия, разработки, рекомендации, информационно-рекламная продукция)	1 раз в 2 года		

7.3. Целевая подпрограмма «Педагогический менеджмент»

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат	Показатели результативности:
Совершенствование нормативно-правовой базы деятельности СДЮШОР.	Разработка и корректировка должностных инструкций	До 10.09 (ежегодно)	создание нормативно-правового «поля» для поступательного развития СДЮШОР.	повышение эффективности выполнения работниками СДЮСШ ОР № 1 своих функциональных обязанностей; внедрение новых форм, видов деятельности работников и учреждения в целом, в соответствии с Уставом СДЮШОР. установление новых связей и форм взаимодействия с социальными партнерами для решения педагогических задач СДЮСШ ОР № 1.
	Разработка Программы развития учреждения на 2016–2021 гг.	Май 2015 г.		
Повышение квалификации персонала управления СДЮСШ ОР № 1.	Организация обучения административных работников	Весь период	повышение культуры управленческой деятельности работников СДЮСШ ОР № 1.	повышение активности участия управленческих работников СДЮСШ ОР № 1 в различных формах повышения квалификации; доля управленческих работников СДЮШОР, подтвердивших и повысивших квалификационную категорию; повышение управленческих знаний, умений и управленческой культуры работников СДЮСШ ОР № 1
	Участие административных работников в семинарах, конференциях и пр. мероприятиях различного уровня.	Весь период		
	Организация взаимодействия с Комитетом по физической культуре и спорта, Городским детско-юношеским центром физической культуры и спорта, различными учреждениями и организациями спортивной направленности,			
Совершенствование структуры управления СДЮСШ ОР № 1	Обучение специалистов работе с различными базами, программами	2015–2018 гг.	повышение эффективности управленческой деятельности в СДЮСШ ОР № 1.	эффективность используемых форм и методов управления СДЮСШ ОР № 1; оптимальность управленческой структуры СДЮСШ ОР № 1.
	Оптимизация финансово-хозяйственной деятельности	Весь период		
	Оптимизация штатного расписания	постоянно		

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
Специализированной детско-юношеской
спортивной школы олимпийского резерва № 2
государственного бюджетного нетипового
образовательного учреждения
«Санкт-петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Исходное состояние дел в СДЮСШОР № 2.	53
2. Цель и задачи Программы развития.	61
3. Содержание Программы развития СДЮСШОР № 2	62
4. Механизмы реализации Программы	64
5. Конечный результат реализации Программы	64
6. План практических мероприятий по реализации Программы развития СДЮСШОР № 2 на 2015–2020 гг.	64

Программа развития Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 2 (СДЮСШ ОР № 2) представляет собой описание комплекса организационно-педагогических мер, направленных на достижение поставленных целей по реализации услуг в области дополнительного образования детей в сфере развития физкультуры и спорта.

При разработке Программы развития СДЮСШ ОР № 2 учитывались важнейшие концептуальные документы, определяющие перспективы развития отечественного образования, физической культуры и спорта, существующая нормативно-правовая база деятельности учреждений дополнительного образования детей:

- Закон «Об образовании в РФ»,
- Закон РФ «О физической культуре и спорте в РФ»,
- Типовое положение о детско-юношеской спортивной школе (ДЮСШ) и специализированной детско-юношеской школе олимпийского резерва (СДЮСШ ОР)
- Нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность учреждений дополнительного образования физкультурной направленности, расположенных на территории Российской Федерации,
- Устав Учреждения,
- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения,
- Локальные акты Учреждения и др.

Цель создания программы развития СДЮСШОР № 2 – решение вопросов, связанных с обеспечением динамики развития ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», повышением его конкурентоспособности и увеличением привлекательности для потребителей.

Реализация основных мероприятий Программы развития СДЮСШОР № 2 будет способствовать:

- развитию новых, привлекательных для потребителей видов спорта;
- внедрению новых форм работы по физическому воспитанию с детьми и подростками;
- привлечению различных групп потребителей Санкт-Петербурга к систематическим занятиям физической культуры и спорта (в том числе с ограниченными возможностями здоровья);
- развитию у детей и подростков потребности в физическом совершенствовании и здоровом образе жизни;
- созданию необходимых условий для развития личности воспитанников СДЮСШОР № 2.

Основными задачами реализации Программы развития СДЮСШОР № 2 являются:

- создание условий для деятельности СДЮСШОР № 2 в соответствии с предъявляемыми требованиями.
- приведение собственных баз в соответствие с требованиями, предъявляемыми к базам спортивной направленности;
- внедрение в учебно-тренировочный процесс инновационных педагогических технологий.

Программа развития СДЮСШОР № 2 предполагает реализацию пяти целевых подпрограмм:

- «Спорт высших достижений»;
- «Массовый спорт»
- «Адаптивная физическая культура и спорт»
- «Ресурсный центр»;
- «Развитие материально-технической базы СДЮСШОР № 2».

Каждая из подпрограмм решает специфические цели и задачи. Для каждой задачи в Программе развития СДЮСШОР № 2 сформулированы ожидаемые результаты и показатели оценки результативности.

1. Исходное состояние дел в СДЮСШОР № 2.

1.1. Информационная справка

Спортивное направление деятельности во Дворце пионеров им. Жданова, ныне Государственном бюджетном негосударственном образовательном учреждении «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» (далее ГБНОУ «СПБ ГДТЮ») появилось в 1936 году, когда начал свою работу шахматный клуб. В 1972 году на базе кружков отдела физического воспитания Дворца пионеров была создана ДЮСШ, которая уже в 1976 году за высокие достижения по подготовке высококвалифицированных спортсменов получила статус школы олимпийского резерва (СДЮСШОР).

В настоящее время специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 2 (далее СДЮСШОР № 2) является структурным подразделением ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».

Образовательная деятельность СДЮСШОР № 2 представляет собой целостную открытую педагогическую систему, направленную на реализацию следующих задач:

- самосовершенствование учащихся, формирование здорового образа жизни, профессиональное самоопределение, развитие физических, интеллектуальных и нравственных способностей, достижение уровня спортивных успехов сообразно способностям;
- привлечение максимально возможного числа детей и подростков к систематическим занятиям спортом;
- повышение уровня физической подготовленности и спортивных результатов обучающихся с учетом их индивидуальных особенностей и требований программ по видам спорта;
- профилактика вредных привычек и правонарушений;
- привлечение к специализированной спортивной подготовке оптимального числа перспективных спортсменов для достижения ими высоких результатов, позволяющих войти в состав сборных команд Санкт-Петербурга и России.

Предметом деятельности СДЮСШОР № 2 является реализация образовательных программ дополнительного образования детей, а также осуществление тренировочной, соревновательной, методической, информационной деятельности.

На сегодняшний день в СДЮСШОР № 2 функционируют:

- пять спортивных отделений, которые культивируют: олимпийский вид спорта теннис, виды спорта признанные международным олимпийским комитетом (МОК) шахматы и спортивное ориентирование, а так же шашки и спортивный туризм.
- кружковый сектор,
- сектор платных образовательных услуг, предоставляющий услуги по обучению шахматам.

1.2. Программное обеспечение учебного процесса в СДЮСШОР № 2

Сектор	Вид спорта	Название образовательной программ
Отделение спортивного ориентирования	Спортивное ориентирование	Спортивное ориентирование программа для детско-юношеских спортивных школ, и специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва
Отделение спортивного туризма	Спортивный туризм	Спортивный туризм: туристские маршруты и туристские дистанции
Отделение шахмат	Шахматы	Подготовка юных шахматистов
Отделение шашек	Шашки	Подготовка юных шашкистов
Теннис	Теннис	Примерные программы для детско-юношеских спортивных школ, специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва ТЕННИС
Сноуборд	Сноуборд	Дополнительная общеобразовательная предпрофессиональная программа по виду спорта «Сноуборд»
		Дополнительная общеобразовательная предпрофессиональная программа по виду спорта «Спорт глухих – сноуборд»
Кружковый сектор	Шашки	Использование современных компьютерных технологий в шашках
	Шахматы	Использование современных компьютерных технологий в шахматах
	Спортивное ориентирование и туризм	Спортивное ориентирование и туризм
Сектор платных образовательных услуг (ПОУ)	Шахматы	Шахматное искусство
		Начальная подготовка шахматиста

В настоящее время в СДЮСШОР № 2 занимается 1065 спортсменов в возрасте от 5 до 28 лет. Из них:

- в группах спортивной направленности – 949 человек,
- в кружковом секторе – 84 человека,
- в платном образовательном секторе – 32 человека.

Сформировано 107 учебных групп по пяти спортивным отделениям. Средняя наполняемость групп – 8-12 человек. Текучесть состава обучающихся в течение учебного года не превышает 5% на этапах начальной подготовки.

На этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства зачислены 63 кандидата в мастера спорта и 16 мастеров спорта.

1.3. Количественные показатели наполняемости

В группах спортивной направленности:

Этапы подготовки	Спортивное ориентирование	Спортивный туризм	Теннис	Шашки	Шахматы	ВСЕГО 97 групп
НП-1	63	15		39		117
НП-2	98	14	5	5	14	136
УТ-1	28	25	15	5	38	111
УТ-2	23	7	20	35	51	136
УТ-3	52	17	14	13	28	124
УТ-4	17	26	8	25	36	112
УТ-5	34	28	5	21	46	134
ССМ-1	8	3		5	6	22
ССМ-2	5	1		4	4	14
ССМ-3	11	2		3	11	27
ВСМ	6	4		3	3	16
ВСЕГО обучающихся:	345	142	67	158	237	949

В группах кружкового сектора:

Год обучения	Спортивное ориентирование и туризм	Использование современных компьютерных технологий в шашках	Использование современных компьютерных технологий в шахматах	ВСЕГО 6 групп:
1 год обучения		45	15	60
2 год обучения	24			24
ВСЕГО обучающихся:	24	45	15	84

В группах платных образовательных услуг:

Год обучения	Начальная подготовка шахматиста	Шахматное искусство	ВСЕГО 4 группы:
1 год обучения	16	16	32

Динамика численности обучающихся спортивной школы за пять лет:

Уч.год	Кол-во человек				Кол-во групп	Средняя наполняемость группы
	Группы спортивной направленности	Кружковый сектор	Платные образовательные услуги	Всего кол-во человек		
2009–2010	960	82	56	1098	102	10
2010–2011	911	82	56	1049	116	10
2011–2012	1023	102	56	1181	121	10
2012–2013	944	78	48	1070	110	10
2013–2014	949	84	32	1065	107	10

Динамика распределения обучающихся по видам спорта за пять лет:

Уч.год	Кол-во обучающихся по видам спорта спортивной направленности				
	Отделение спортивного ориентирования	Отделение спортивного туризма	Отделение шашек	Отделение шахмат	Отделение тенниса
2009–2010	446 (46%)	95 (10%)	156 (16%)	199 (21%)	64 (7%)
2010–2011	376 (42%)	106 (12%)	156 (18%)	209 (23%)	64 (7%)
2011–2012	455 (45%)	113 (11%)	182 (18%)	209 (21%)	64 (7%)
2012–2013	383 (41%)	108 (12%)	164 (18%)	223 (24%)	66 (7%)
2013–2014	345 (37%)	142 (15%)	158 (17%)	237 (25%)	67 (7%)

Динамика обучающихся по этапам спортивной подготовки за пять лет:

Уч.год	Кол-во групп/Кол-во человек/Кол-во человек (%)							
	Этап начальной подготовки		Учебно-тренировочный этап		Этап спортивного совершенствования		Этап высшего спортивного мастерства	
2009–2010	22/315	32	65/554	58	16/87	9,5	1/4	0,5
2010–2011	15/217	24	68/609	67	18/81	9	1/4	1
2011–2012	24/344	34	64/594	58	17/82	8	1/3	1
2012–2013	20/276	30	63/416	44	15/83	9	2/6	1
2013–2014	17/253	27	62/617	65	14/63	7	4/16	2

Сравнительный анализ контингента обучающихся за последние пять лет свидетельствует о стабильности общего количества обучающихся. В 2009 и 2011 г.г. были внесены изменения в нормативные документы регулирующие деятельность спортивных школ (переход на новую систему комплектования учебных групп), что обусловило изменение динамики количества обучающихся в группах спортивной направленности. Наблюдается незначительное увеличение численности состава обучающихся в группах кружкового сектора. Данное увеличение связано с расширением штатных единиц с целью привлечения молодых кадров. Колебания общей численности происходят в пределах 15%, средняя наполняемость учебной группы остается высокой, что свидетельствует о стабильности развития школы и интереса к ней.

Количественные изменения в составе обучающихся происходят достаточно равномерно. Значительные изменения в сторону уменьшения коснулись групп спортивного совершенствования, что связано с увеличением численности групп высшего спортивного мастерства, но само наличие таких групп в спортивной школе свидетельствует о высоком уровне подготовки в СДЮСШОР № 2 и о профессионализме тренерского коллектива.

За последние пять лет тренерским коллективом СДЮСШОР № 2 подготовлено следующее количество квалифицированных спортсменов:

Виды спорта	Мастер спорта международного класса, международный гросс-мейстер (МСМК)	Мастер спорта (МС)	Кандидат в мастера спорта (КМС)	ВСЕГО:
Спортивное ориентирование		21	86	107
Спортивный туризм		7	14	21
Теннис		1	2	3
Шахматы	3	5	25	33
Шашки	1	6	29	36
ВСЕГО:	4	40	156	200

На протяжении многих лет спортсмены спортивной школы № 2 составляют основной костяк сборных команд России и Санкт-Петербурга по культивируемым видам спорта.

Виды спорта	Сборная команда Санкт-Петербурга					Сборная команда Российской Федерации				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Спортивное ориентирование	28	32	38	49	51	3	7	20	16	17
теннис	5	5	3	1	1	1	1	1	2	1
шашки	23	19	16	17	0	5	5	2	2	3
шахматы	19	17	22	19	13	5	5	4	2	1
Спортивный туризм	14	14	24	22	0					
ВСЕГО:	89	87	103	108	65	14	18	27	22	22

Основным критерием эффективности деятельности тренерско-преподавательского состава является достижение стабильно высокого уровня спортивных результатов спортсменов.

Количество призовых мест, занятых обучающимися СДЮСШОР № 2 за 2014–2015 учебный год:

Уровень соревнований	Спортивное ориентирование	Спортивный туризм	Теннис	Шахматы	Шашки	Сноуборд
Мир					2	
Европа					10	
Россия	72	22		4	8	2

За весь период существования спортивной школы наиболее высоких результатов добились:

На отделении шахмат:

- БОРИС СПАСКИЙ – чемпион мира 1969–1972 годов,
- МАРК ТАЙМАНОВ – победитель Всемирной шахматной олимпиады, участник претендентских турниров и матчей за мировую корону, неоднократный чемпион мира среди ветеранов,
- ВИКТОР КОРЧНОЙ – финалист матчей за звание чемпиона мира, в командных соревнованиях в составе советской сборной шесть раз становился чемпионом Всемирных шахматных олимпиад и пять раз чемпионом Европы,
- АЛЕКСАНДР ХАЛИФМАН – чемпион мира 1999–2000 годов,
- ИРИНА ЛЕВИТИНА – финалист матча за звание чемпионки мира, победительница Всемирных шахматных олимпиад в составе сборных команд СССР,
- ГАТА КАМСКИЙ (победитель Кубка мира 2007 г.)
- КОНСТАНТИН САКАЕВ – победитель Всемирных шахматных олимпиад в составе сборных команд РФ,
- ВАЛЕРИЙ САЛОВ – чемпион мира среди юношей (1980 г.)
- МАКСИМ МАТЛАКОВ – чемпион мира среди юношей 2009 г., призер командного чемпионата Европы в составе команды СПбШФ 2012 г., серебряный призер Всемирной универсиады в Казане 2013 г.
- НИКИТА ВИТЮГОВ – победитель первенства мира 2010 г. в составе сборной команды РФ, победитель чемпионата мира 2013 г.;
- ШИМАНОВ АЛЕКСАНДР – призер командного первенства мира среди юниоров 2008 г.

На отделении шашек:

- АЛЕКСАНДР ДЫБМАН – двукратный чемпион мира по стоклеточным шашкам,
- МИХАИЛ КОРЕНЕВСКИЙ – призер чемпионатов мира, чемпион Европы и обладатель Кубка мира в командном зачете,
- ИРАИДА СПАССКАЯ – призер чемпионата мира по стоклеточным шашкам, четырехкратная чемпионка СССР по русским шашкам;
- АЛЕКСАНДР ГЕОРГИЕВ – многократный чемпион мира, трехкратный чемпион Европы,
- ВЛАДИМИР СИМОНОВ – серебряный призер чемпионата мира (1999 г.) и Европы (1999–2000 годах)

- АНАСТАСИЯ КРАСНОВА – призер чемпионата мира по русским шашкам (1999 и 2000 г.г.), чемпионка Европы по международным шашкам среди юниорок (2001 г.),
- ИВАН ТРОФИМОВ – победитель всемирной шашечной олимпиады (2003 г.), 2 место на Чемпионате Европы среди молодежи по международным шашкам (2011 г.), чемпион мира (2012 г.), победитель командного чемпионата Европы по международным шашкам (2013 г.).
- НИКА ЛЕОПОЛЬДОВА – 1 место на Первенстве мира среди девушек по международным шашкам (2011 г.), 1 место в составе команды Санкт-Петербурга на Чемпионате Европы среди молодежи по международным шашкам (2011 г.), 1 место в составе команды на Командном Кубке Европы по международным шашкам среди молодежи (2012 г.), 1 место в Чемпионате Европы среди молодежи по международным шашкам (2011 г.), 1 место на Чемпионате России по международным шашкам (2012 г.),
- ЮРКОВА ЮЛИЯ – 1 место в составе команды Санкт-Петербурга на Чемпионате Европы среди молодежи по международным шашкам (2011 г.), 1 место в составе команды Санкт-Петербурга на Чемпионате Европы среди молодежи по международным шашкам (2012 г.)

На отделении тенниса:

- ИВАНОВ АЛЕКСЕЙ – чемпион Европы среди юниоров, чемпион СССР.
- АЛЕКСЕЕВА ОЛЬГА – чемпионка СССР среди девушек.
- МУРЫШКИН ВАСИЛИЙ – чемпион СССР среди юношей.
- ЗВЕРЕВА ВАЛЕНТИНА – 2-й призер первенства Европы среди девушек
- САФОНОВ КОНСТАНТИН – чемпион СССР среди юношей.
- ХИЖА НИКИТА – неоднократный призер первенства страны среди девушек.
- ПРИБЫЛОВ СТАНИСЛАВ- неоднократный призер первенства страны среди юношей, первая ракетка СНГ, 4-ое место в первенстве Европы (командный зачет)
- КОМАРОВА ИРИНА – 2-ое место в первенстве России среди девушек.
- СЕМЕНОВА ЕКАТЕРИНА – призер первенства России среди девушек (2008 г.)
- ХОМЕНТОВСКИЙ МАТВЕЙ- призер командного первенства России среди юниоров (2011 г.)
- ВАСИЛЬЕВА ЛЮБОВЬ – победительница и призер командного первенства России среди юниорок (2010, 2011 г.г.), победительница V летней Спартакиады учащихся России (2011 г.).

На отделении спортивного ориентирования

- КУЗНЕЦОВ СЕРГЕЙ – многократный чемпион СССР среди мужчин;
- БЕРЕЗИНА СВЕТЛАНА – неоднократная чемпионка СССР;
- МАМЛЕЕВ МИХАИЛ – чемпион мира среди юниоров, Чемпион Европы, призер чемпионата мира мастер спорта международного класса;
- ПЛОДОВИТОВА АНАСТАСИЯ – призёр чемпионата Европы среди девушек;
- КУЗНЕЦОВА ЕЛИЗАВЕТА – чемпионка Европы среди девушек, призер Всемирной Универсиады;
- СОМОВ ДМИТРИЙ – чемпион Европы среди юношей;
- ШАРАПОВА ЕКАТЕРИНА – призер первенства мира среди юниоров.
- ИБРАГИМОВ ДЕНИС – Первенство мира по спортивному ориентированию. Лыжные дисциплины. (Россия 2003 г.) – 1 место (эстафета);
- УХОРСКАЯ НАТАЛЬЯ – Первенство Европы по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины Лонг (Чехия 2005 г.) – 3 место;
- МАВЧУН ГЕОРГИЙ – Первенство мира среди юниоров по ориентированию бегом (Швеция 2008 г.) – 2 место (эстафета);
- АНДРЕЕВ ОЛЕГ – Первенство мира по спортивному ориентированию. Велокроссовые дисциплины. (Дания 2009 г.) – 2 место (эстафета);
- САВКИНА ЕКАТЕРИНА – Первенство Европы по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины. Лонг (Сербия 2009 г.) – 3 место; Первенство Европы по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины. Спринт (Чехия 2011 г.) – 1 место; Первенство Европы по спортивному ориентированию, кроссовые дисциплины, спринт (Франция 2012 г.) – 1 место лично и 1 место (эстафета); Первенство мира по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины. Лонг (Чехия 2013 г.) – 3 место
- БЫКОВ ДАНИИЛ – 2 место на Первенстве Европы по спортивному ориентированию на велосипедах среди юношей (2011 г.)
- ПОЛЯКОВ ДМИТРИЙ – Первенство Европы по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины. Спринт (Франция 2012 г.) – 2 место, Первенство мира по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины (Чехия 2013 г.) – 3 место (эстафета),
- КРАСИЛЬНИКОВА ДАРЬЯ – Первенство Европы по спортивному ориентированию. Кроссовые дисциплины. (Франция 2012 г.) – 1 место (эстафета)

В СДЮСШОР № 2 работает 56 тренеров-преподавателей, из них в штате – 34 специалиста. Тренеры-преподаватели имеют следующие квалификационные категории: высшая – 20 тренеров-преподавателей, первая – 3 тренера-преподавателя и вторая – 2 тренера-преподавателя.

Два тренера имеют почетное звание «Заслуженный тренер России», почетный работник общего образования – 6 человек, нагрудный знак «Отличник народного просвещения» – 3 чел., нагрудный знак «Отличник физической культуры» – 9 чел., нагрудный знак «За развитие физической культуры и спорта Санкт-Петербурга» – 6 чел., нагрудный знак «За гуманизацию Петербургской школы» – 2 чел.

В течении последних лет в структурном подразделении сохраняется стабильный тренерский состав. Идет процесс омоложения возрастных кадров. Так, на отделения СДЮСШОР № 2 в 2012–2013 г. принято 3

молодых тренера-преподавателя, (отд.тенниса и отд.сп.ориентирования, сп.туризма), которые успешно ведут учебно-тренировочную деятельность. Ведется работа по повышению квалификации специалистов: тренеры-преподаватели постоянно посещают обучающие семинары, участвуют в работе городских методических объединений, участвуют в конкурсах педагогического мастерства.

В 2012–2013 уч. г. тренеры-преподаватели отделения шахмат посещали курсы повышения в рамках городского методического объединения, в 2013–2014 уч.г.- курсы посещали тренеры-преподаватели отделения спортивного ориентирования.

Федоров И.В. в 2009 году стал победителем городского и зонального этапа VIII Всероссийского конкурса «Мастер педагогического труда по учебным и внеучебным формам физкультурно-оздоровительной и спортивной работы» в номинации «Специалист физической культуры учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности».

Грошева Е.Н. в 2011 году стала победителем городского этапа IX Всероссийского конкурса «Мастер педагогического труда по учебным и внеучебным формам физкультурно-оздоровительной и спортивной работы» в номинации «Специалист физической культуры учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности».

Большую роль СДЮСШОР № 2 отводит материально-техническому обеспечению и оснащенности для эффективности качества учебно-тренировочного процесса.

Учебно-тренировочный процесс осуществляется как на собственной базе, оснащенной специализированным оборудованием, так и на базе спортивных залов общеобразовательных школ.

В целях интенсификации учебно-тренировочного процесса, на базе СДЮСШОР № 2 функционирует компьютерный класс, который обеспечен специализированными для видов спорта программными продуктами (базы данных, тренажеры, игровые программы).

Необходимо отметить, что в 2013 году СДЮСШОР № 2 завоевала 3 место на смотре-конкурсе учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности по подготовке спортивного резерва в Санкт-Петербурге за 2013 год в номинации «Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, развивающие более 4 видов спорта».

1.4. Проблемный анализ состояния условий, образовательного процесса, результатов

Анализ деятельности спортивной школы показал, что сегодня в структурном подразделении сложились многочисленные предпосылки для его дальнейшего эффективного функционирования и развития. Определяется это:

- успешной кадровой политикой;
- эффективным использованием в учебно-тренировочной и воспитательной работе современных педагогических технологий;
- высокими спортивными результатами, достигнутыми воспитанниками школы;
- тесным взаимодействием с родителями учащихся в решении различных учебно-воспитательных задач; позитивным отношением родителей к спортивной школе
- слаженностью системы повышения квалификации кадров в школе и некоторыми другими факторами.

Наряду с этим виден ряд проблем, связанных как с внутренней логикой развития школы, так и с изменениями во внешней среде. Дальнейшее развитие СДЮСШОР № 2 и достижение поставленной стратегической цели как раз и предполагает их решение или, минимизацию их негативных последствий.

Каковы особенности среды структурного подразделения и где находятся те проблемные зоны, которые препятствуют дальнейшему развитию спортивной школы?

Для выявления проблемных мест деятельности СДЮСШОР № 2 необходимо выделить факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на работу спортивной школы.

При анализе внешней среды на деятельность СДЮСШОР № 2, как любой некоммерческой организации необходимо выделить следующие факторы.

Экономические факторы.

- Уровень инфляции. Уровень инфляции влияет на развитие хозяйственного процесса, социальные условия и другие стороны общественной жизни. Пониженный уровень инфляции сказывается на состоянии денежных средств, выделенных по субсидиям для спортивной школы, а так же на уровне заработной платы работникам, на размере командировочных, и т.д.
- Темп экономического роста. Повышение инфляции говорит о спаде экономики, как следствие, уменьшаются расходы потребителей, что вызывает конкурентное давление на организацию из-за большого числа коммерческих организаций в области физкультуры и спорта, составляющих конкуренцию государственным учреждениям.

Социально-культурные факторы.

На деятельность спортивной школы из этой группы факторов влияют: рождаемость, стиль жизни, отношение к труду и отдыху потребителей.

Изменение стиля жизни жителей мегаполиса также сказывается на количестве занимающихся. Тенденция последних лет говорит о том, что возрос интерес к занятиям спортом, ведению здорового образа жизни, как среди родителей, так и среди подрастающего поколения. Записывать своего ребенка в спортивные секции с целью укрепления здоровья предпочитает большое количество родителей. Возможно, это связано с

распространенным мнением о травматичности профессионального и любительского спорта. Этот фактор напрямую зависит от квалифицированности тренерско-преподавательского состава выбранной спортивной школы, состояния материально-технической базы. Однако, определяющим фактором в выборе физкультурно-спортивной школы является удобное месторасположение.

Факторы конкуренции.

Среди детско-юношеских спортивных школ Санкт-Петербурга, функционирующих на бесплатной основе, ведется конкурентная борьба, как и в других отраслях человеческой деятельности, хотя и в менее явной форме. Предметом конкуренции выступает привлечение большего числа занимающихся. На выбор учреждения спортивной направленности помимо культивируемых видов спорта влияет наличие и состояние материально-технической базы, знания и опыт тренеров-преподавателей, престиж, имидж и статус спортивной школы. Целью всех ДЮСШ и СДЮСШОР является физическое, нравственное воспитание, всестороннее развитие личности детей; организация содержательного досуга детей и подростков; воспитание и обучение юных спортсменов для реализации задач массового спорта. Для СДЮСШОР № 2 один из пяти культивируемых видов спорта является индивидуальным (не развивается больше ни в одной спортивной школе), для остальных видов есть конкуренты, в т.ч. непосредственно в районе города (для шахмат, шашек – ГБОУ ДОД СДЮСШ ОР ШШ им.Чигорина, для спортивного ориентирования – ГБОУ ДОД «Балтийский берег»).

При анализе внутренней среды выделим следующую группу факторов:

Производство услуг.

Уставной деятельностью СДЮСШОР № 2 является реализация программ физкультурно-спортивной направленности, организация учебно-тренировочных занятий, спортивных соревнований и т.п. Целями подобных услуг являются: укрепление здоровья подрастающего поколения, развитие двигательных навыков, физическое и нравственное воспитание детей, пропаганда здорового образа жизни, реализация задач спорта высоких достижений.

Основная нагрузка по предоставлению физкультурно-спортивных услуг, безусловно, лежит на тренерах-преподавателях. Но их деятельность нуждается в указаниях, контроле и координации. Эти функции в СДЮСШОР № 2 выполняются инструкторами-методистами и старшими тренерами-преподавателями.

Финансы.

Источниками формирования имущества СДЮСШОР № 2 в денежной и иных формах являются:

- Бюджетные средства, выделяемые на выполнение государственного задания;
- безвозмездные или благотворительные взносы, добровольные пожертвования юридических и физических лиц;
- доходы от оказания платных услуг.

Финансовое обеспечение выполнения государственным бюджетным учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) осуществляется путем предоставления субсидии из городского бюджета.

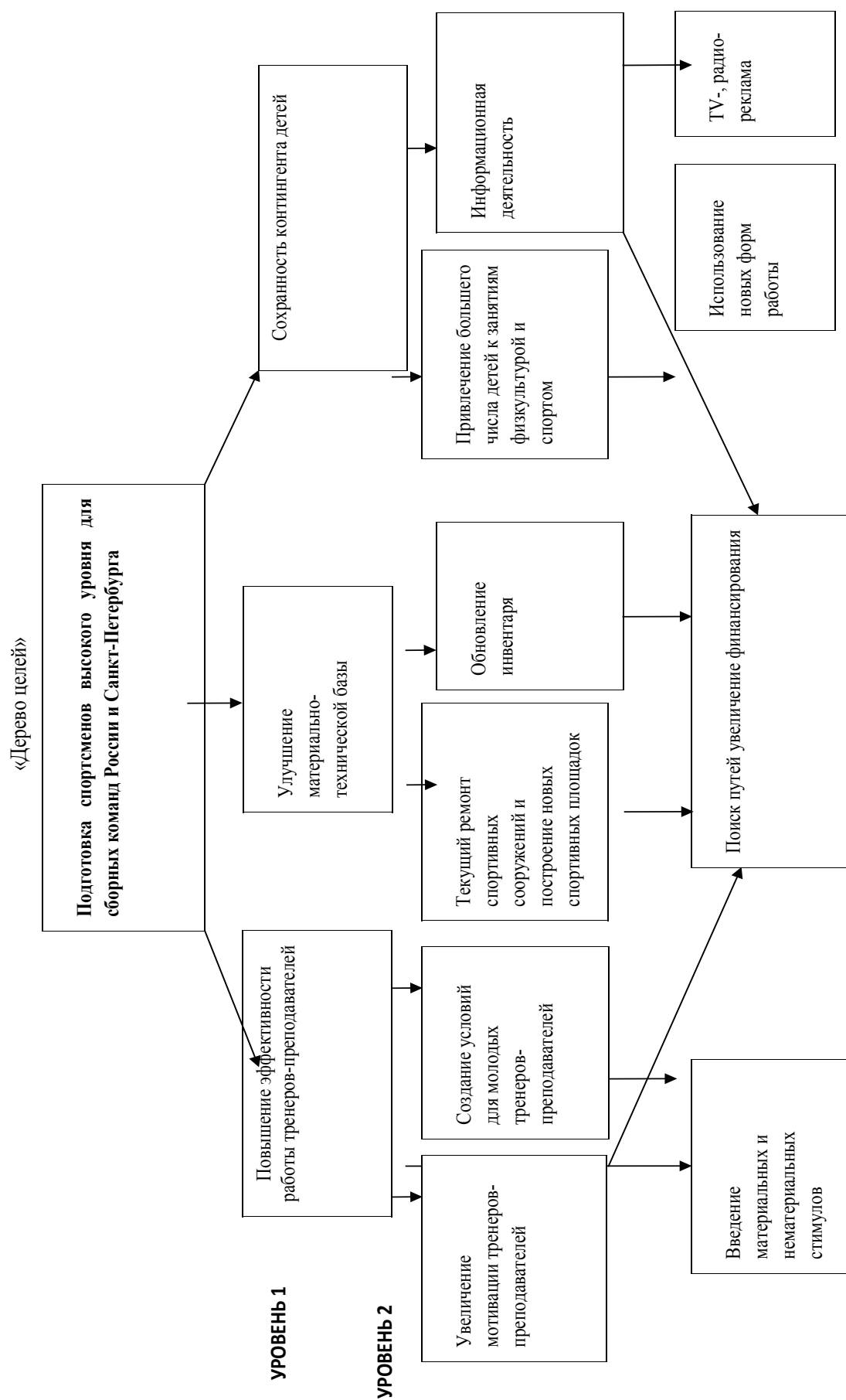
Кадры.

Как уже отмечалось выше, на протяжении ряда лет в СДЮСШОР № 2 работает стабильный высокопрофессиональный тренерский состав. Идет процесс омоложения возрастных кадров. Ведется работа по повышению квалификации специалистов: тренеры-преподаватели постоянно посещают обучающие семинары, участвуют в работе городских методических объединений, участвуют в конкурсах педагогического мастерства.

Маркетинг.

Существенный недостаток СДЮСШОР № 2, как и многих других спортивных учреждений, – отсутствие отдела маркетинга. Это является причиной поверхностного исследования рынка физкультурно-спортивных услуг, непрофессионального подхода к формированию и производству адекватного спроса предложения физкультурно-спортивных услуг, слабой коммуникативной политики, стихийно сформированной системы сбыта производимых услуг. Однако, некоторые отдельные функции маркетинга все же присутствуют в СДЮСШОР № 2. К ним относятся: изучение возможностей привлечения дополнительных бюджетных и внебюджетных средств, попытка формирования благоприятного общественного мнения и позитивного имиджа и т.п. Однако, в современных рыночных условиях этого недостаточно.

Для проведения анализа используем «дерево целей». «Дерево целей» – формализованное отображение процесса распределения целей по уровням управления. Этот метод позволяет описать состав, взаимосвязь, упорядоченную иерархию целей с помощью метода декомпозиции (разделении целого на части по критериям содержания целого).



По результатам проведенного анализа внешней и внутренней среды, можно привести характеристику сильных и слабых сторон спортивной школы, ее возможностей и угроз в достижении поставленной цели (см. «дерево целей»), используя метод SWOT-анализа.

1.5. SWOT-анализ СДЮСШОР № 2

Внутренняя среда	
Strengths (Сильные стороны) – Многолетний опыт работы; – Высококвалифицированный тренерско-преподавательский состав; – Удобное месторасположение; – 5 культивируемых видов спорта.	Weakness (Слабые стороны) – Отсутствие специализированной учебно-тренировочной базы; – Отсутствие или низкий уровень рекламы, рыночных исследований; – Низкие стимулы для работников и молодых специалистов; – Недостаточное финансирование.
Внешняя среда	
Opportunities (Возможности) – Государственная поддержка; – Увеличение инвестиционной привлекательности отрасли ФКиС для потенциальных спонсоров; – Рост популярности здорового образа жизни; – Повышение интереса к занятиям ФКиС среди подрастающего поколения.	Threats (Угрозы) – Снижение рождаемости; – Повышение уровня инфляции; – Снижение финансирования со стороны государства; – Наличие конкурентов

Исходя из проведенного анализа, можно выделить 5 направлений деятельности, которые необходимо совершенствовать для повышения эффективности деятельности СДЮСШОР № 2.

2. Цель и задачи Программы развития.

Основной целью программы развития СДЮСШОР № 2 на 2015–2020 годы – является создание условий (правовых, экономических, организационных, материально-технических) для занятий детей и подростков избранными видами, а также подготовка спортивного резерва для сборных команд Санкт-Петербурга и Российской Федерации.

Основными направлениями деятельности спортивной школы являются:

1. Повышение эффективности работы тренерско-преподавательского состава по подготовке спортивного резерва для сборных команд Санкт-Петербурга и Российской Федерации.
2. Внедрение новых, научно-обоснованных форм учебно-тренировочного процесса, методическое сопровождение тренерско-преподавательского состава СДЮСШОР № 2 и учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Санкт-Петербурга.
3. Подготовка спортсменов высокого уровня и массовых разрядов
4. Реализация адаптивной физической культуры
5. Развитие материально-технической базы по культивируемым в школе видам спорта. Увеличение объема и качества оказываемых услуг населению Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта.

Каждое направление имеет свои задачи, перечень мероприятий по их выполнению, а также объемы и источники финансирования. Достижение указанных целей возможно при создании необходимых правовых, организационных и других базовых условий, являющихся результатом деятельности ряда сторон, участвующих в процессе реализации Программы.

Для реализации целей программы необходимо решение следующих задач:

- повышение качества содержания учебно-тренировочного процесса, его организационных форм, методов и технологий;
- создание нормативно-правовой базы, определяющей сотрудничество и степень ответственности всех участников Программы;
- обновление и разработка программно-методического обеспечения учебно-тренировочного процесса;
- повышение профессиональной квалификации и компетентности административно-управленческого аппарата и тренерских кадров СДЮСШОР № 2;
- повышение эффективности и достижение высокого качества тренировочного процесса, направленного на подготовку спортивного резерва для сборных команд города Санкт-Петербурга и России;
- укрепление современной материально-технической базы СДЮСШОР № 2, оснащение современными техническими средствами обучения и оргтехникой;
- совершенствование условий для расширения объема физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с детьми и молодежью Санкт-Петербурга;
- привлечение дополнительных источников финансирования деятельности СДЮСШОР № 2.

Реализация программы обеспечивается за счет средств городского бюджета; дополнительного финансирования из бюджета Комитета по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга на мероприятия, связанные с привлечением воспитанников спортивной школы в составе сборных команд Санкт-Петербурга, на финальные мероприятия календаря спортивно-массовых мероприятий России, Федераций по культивируемым видам спорта Санкт-Петербурга и России; и за счет внебюджетных источников финансирования.

Для системного подхода по решению поставленных задач разработаны четыре целевые подпрограммы:

- «Спорт высших достижений»;
- «Массовый спорт»;
- «Адаптивная физическая культура и спорт»;
- «Ресурсный центр»;
- «Развитие материально-технической базы СДЮСШОР № 2».

Показателями развития СДЮСШОР № 2 к 2020 году будут являться:

- подготовка спортсменов, юношеского, юниорского и взрослого возраста с целью попадания в составы сборных команд Санкт-Петербурга и России по всем развивающимся в школе видам спорта.
- увеличение количества детей, занимающихся в спортивной школе с 1000 до 1500 человек;
- создание современной спортивной базы, с возможностью проведения на ней учебно-тренировочных сборов и официальных спортивных соревнований Всероссийского уровня;
- повышение квалификации тренерско-преподавательского состава;

Реализация Программы развития спортивной школы позволит обеспечить:

- Повышение эффективности работы СДЮСШОР № 2 в реализации программных мероприятий, направленных на развитие детско-юношеского спорта и физкультурно-спортивного движения.
- Повышение роли спортивной школы в формировании здорового образа жизни подрастающего поколения.
- Уменьшение числа антисоциальных явлений в молодежной среде, противодействие распространению наркомании, токсикомании, алкоголизма и табакокурения.
- Увеличение культивируемых в СДЮСШОР № 2 видов спорта для большего охвата детей и подростков регулярными занятиями физической культурой и спортом.
- Подготовку тренерских и педагогических кадров к продуктивной деятельности, индивидуальной работе с одаренными детьми, реализацию современных технологий обучения.
- Включение не менее 40 воспитанников школы в составы сборной России по развивающимся в СДЮСШОР № 2 видам спорта.
- Завоевание более 200 медалей на официальных Всероссийских и международных соревнованиях в календарный год.
- Укрепление материально-технической базы, информатизации учебно-тренировочного процесса и оснащение техническими средствами обучения, спортивным инвентарем, наглядными пособиями, множительной техникой.
- Увеличение объемов внебюджетного финансирования спортивно-массовых мероприятий и участия в краевых и всероссийских соревнованиях до 30%.
- Создание современной спортивной инфраструктуры по культивируемым в школе видам спорта и обеспечение этим социально-экономического развития Санкт-Петербурга.

3. Содержание Программы развития СДЮСШОР № 2

3.1. Целевая подпрограмма «Спорт высших достижений»

Ориентирована на создание условий для достижения ведущими спортсменами СДЮСШОР № 2 высоких спортивных результатов на официальных всероссийских спортивных соревнованиях и официальных международных спортивных соревнованиях.

Решаются следующие основные задачи:

- Совершенствование системы подготовки спортсменов высокого класса;
- Создание условий, направленных на увеличение числа перспективных спортсменов;
- Совершенствование системы отбора и подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Санкт-Петербурга и Российской Федерации.

Показатели подпрограммы:

- Увеличение количества спортсменов, обучающихся на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства по отношению к общему количеству обучающихся в СДЮСШОР № 2.
- подготовка спортсменов победителей и призёров чемпионатов, первенств мира, Европы, России по культивируемым видам спорта;
- годовой процентный рост спортсменов СДЮСШОР № 2, попадающих в сборные команды Санкт-Петербурга и Российской Федерации;
- проведение соревнований всероссийского масштаба.

3.2. Целевая подпрограмма «Массовый спорт»

Ориентирована на создание условий для обеспечения возможностей детям и подросткам систематически заниматься физической культурой и массовым спортом и вести здоровый образ жизни.

Решаются следующие основные задачи:

- открытие новых направлений для занятий физической культурой для различных групп населения;
- разработка педагогически обоснованных методов и средств сохранения контингента, занимающихся на этапе начальной подготовки;
- обеспечение паритета здоровья в условиях увеличения объема нагрузок спортсменов;

- разработка и реализация мероприятий по популяризации и пропаганде культивируемых видов спорта;
- совершенствование работы со СМИ.

Показатели подпрограммы:

- увеличение количества человек фактически занимающихся спортом в СДЮСШОР № 2 до 1500;
- организация спортивно-массовых мероприятий по пропаганде и популяризации спорта.

3.3. Целевая подпрограмма «Адаптивная физическая культура и спорт»

Ориентирована на создание условий для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, систематически заниматься физической культурой и спортом.

Решаются следующие основные задачи:

- Увеличение количества лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, систематически занимающихся физической культурой и спортом.

Показатели подпрограммы:

- Доля лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, систематически занимающихся физической культурой и спортом, от общей численности обучающихся в СДЮСШОР № 2.

3.4. Целевая подпрограмма «Ресурсный центр»

Ориентирована на создание условий для непрерывного повышения квалификации тренерско-преподавательского состава.

Решаются следующие основные задачи:

- создание и обеспечение эффективного функционирования системы адресного содействия тренерам-преподавателям школы и учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности Санкт-Петербурга;
- организация использования инновационного потенциала педагогических кадров школы для дальнейшего повышения ее рейтинга среди спортивной общественности региона;
- разработка мер по совершенствованию ИКТ-компетентности тренерско-преподавательского состава и их готовности к использованию в учебно-тренировочном процессе новых информационных и коммуникационных методик и технологий.

Показатели подпрограммы:

- повышение активности участия тренеров-преподавателей в конкурсах педагогических достижений разного уровня;
- повышение активности участия тренеров-преподавателей в различных формах повышения квалификации;
- доля тренеров-преподавателей, подтвердивших и повысивших квалификационную категорию.

3.5. Целевая подпрограмма

«Развитие материально-технической базы СДЮСШОР № 2»

Ориентирована на создание необходимой инфраструктуры, обеспечивающей качество проведения учебно-тренировочного процесса в СДЮСШОР № 2.

Решаются следующие основные задачи:

- совершенствование среды для осуществления эффективной деятельности подразделений СДЮСШОР № 2;
- оборудование и оснащение спортивных отделений СДЮСШОР № 2 материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления деятельности, предусмотренной Уставом;
- увеличение дополнительного финансирования образовательной деятельности СДЮСШОР № 2 за счет привлеченных средств.

Показатели подпрограммы:

- целесообразность и эффективность использования материально-технической базы СДЮСШОР № 2;
- сумма привлеченных средств для обеспечения деятельности СДЮСШОР № 2, предусмотренной Уставом Учреждения;
- целесообразность и эффективность расходования бюджетных и привлеченных средств.

4. Механизмы реализации Программы

В соответствии с поставленными задачами определены сроки реализации программы, на решение которых будут сосредоточены усилия как администрации СДЮСШОР № 2, так всего педагогического коллектива.

Первый этап. Сроки реализации (2015–2020 годы). Диагностико – конструирующий этап.

Мероприятия I этапа включают в себя:

Цель: выявление перспективных направлений развития спортивной школы и модели ее нового качественного состояния в условиях модернизации.	Проведение мониторинга оценки качества образования в СДЮСШОР № 2. разработка и принятие необходимых нормативно-правовых и распорядительных документов. разработка критериев и показателей эффективности развития образовательной системы спортивной школы. Проектирование образовательной деятельности по приоритетным направлениям развития учреждения на 2014–2018 годы. Обсуждение актуальных социально-педагогических проектов на тренерском совете СДЮСШОР № 2. Утверждение программы развития СДЮСШОР № 2. Представление программы развития родительской и педагогической общественности.
--	---

Второй этап. Сроки реализации (2015–2018 годы). Организационно-деятельностный этап.

Мероприятия II этапа включают в себя:

Цель: обновление образовательного процесса СДЮСШОР № 2 через внедрение и апробацию комплексных целевых проектов и программ	Перспективное и календарное планирование реализации мероприятий Программы по годам. Реализация социально-педагогических проектов. Мониторинг результативности выполнения мероприятий Программы. Отработка критериев и показателей эффективности реализации Программы.
---	--

Третий этап. Сроки реализации (2020 год). Обобщающий этап.

Мероприятия III этапа включают в себя:

Цель: оценка ожидаемых результатов инновационной работы, определение перспективных направлений развития СДЮСШОР № 2 ГБОУ «СПБ ГДТЮ»	Оценка достигнутых результатов Программы, уточнение стратегии развития учреждения в соответствии с государственными приоритетами в области образования, физической культуры и спорта. Диагностика и анализ деятельности СДЮСШОР № 1. Анализ эффективности реализации программы развития.
--	--

5. Конечный результат реализации Программы

Основным результатом реализации Программы развития СДЮСШОР является устойчивое развитие деятельности СДЮСШОР № 2.

Качественный показатель:

Высокий имидж СДЮСШОР № 2 как конкурентоспособного учреждения дополнительного образования с инновационной, инвестиционно-привлекательной образовательной средой; обновленное содержание образования и инновационные технологии обучения с учетом современных требований; наличие условий для творческой самореализации воспитанников, педагогов и родителей; максимальный учет интересов воспитанников и их родителей в выборе содержания и технологий образовательно-воспитательной работы; модернизированная материально – техническая база в детских объединениях, соответствующая современным информационно – коммуникационным технологиям обучения.

6. План практических мероприятий по реализации Программы развития сдюзшор № 2 на 2015–2020 гг.

6.1. Целевая подпрограмма «Спорт высших достижений»

Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Исполнитель	Финансирование
Организация учебно-тренировочных сборов для учащихся школы в период подготовки к официальным соревнованиям	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2, Федерации по видам спорта, спортивные клубы	Бюджет СДЮСШОР № 2 – 2000 т.р.

Участие учащихся школы в соревнованиях городского, всероссийского и международного уровня	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2, Федерации по видам спорта, ГАУ «Центр подготовки спортивных команд», спортивные клубы	
Отбор спортивно-одаренных детей для занятий в спортивной школе	2015–2020	Тренеры-преподаватели	Не требуется
Организация медико-биологического, психолого-педагогического сопровождения спортсменов	2016–2018	ФГБУ СПб НИИФК	Не требуется
Мониторинг динамики психофизического развития учащихся и условий для сохранения и развития здоровья	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2, СПб ГУЗ «ГВФД»	Не требуется
Разработка методов восстановления спортсменов после тяжелых физических нагрузок, заболеваний и травм	2016–2020	ФГБУ СПб НИИФК	Не требуется
Открытие нового спортивного отделения – сноуборд	2015	СДЮСШОР № 2	Бюджет Учреждения
Открытие ставок тренеров-преподавателей по виду спорта сноуборд (3 ед.)	2015	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	Бюджет Учреждения
Стимулирование работы тренеров-преподавателей за подготовку спортсменов, членов сборных команд, за подготовку спортсменов, завоевавших призовые места на официальных соревнованиях	В течение всего периода	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	Бюджет Учреждения
Заключение соглашений о сетевом сотрудничестве с учреждениями физкультурно-спортивной направленности для оптимизации проведения учебно-тренировочного процесса	2015–2020	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	Не требуется

6.2. Целевая подпрограмма «Массовый спорт»

Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Исполнитель	Финансирование
Увеличение мест проведения учебно-тренировочных занятий тренерами-преподавателями СДЮСШОР № 2 в районах Санкт-Петербурга	2015–2018	Тренеры-преподаватели	Не требуется
Заключение соглашений о сотрудничестве с общеобразовательными учреждениями для возможности проведения учебно-тренировочного процесса	2015–2020	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	Не требуется
Разработка и внедрение в образовательный процесс СДЮСШОР № 2 новых программ физкультурно-спортивной направленности (в том числе, для дистанционного обучения)	2015–2020	СДЮСШОР № 2	Бюджет – 50 т.р.
Проведение спортивно-массовых мероприятий для популяризации занятий спортом	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2	Бюджет
Мониторинг динамики психофизического развития учащихся и условий для сохранения и развития здоровья	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2, СПб ГУЗ «ГВФД»	Не требуется
Организация летнего оздоровительного сезона для учащихся СДЮСШОР № 2	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2	Бюджет –
Разработка и внедрение программы по оказанию спортивно-оздоровительных услуг взрослому населению (на платной основе)	2016–2018	СДЮСШОР № 2	Не требуется
Работа с населением по Всероссийскому физкультурно-спортивному комплексу ГТО	2016–2020	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	

6.3. Целевая подпрограмма «Адаптивная физическая культура и спорт»

Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Исполнитель	Финансирование
Разработка и внедрение в образовательный процесс СДЮСШОР № 2 новых программ по АФК (адаптивной физической культуре)	2016–2018	СДЮСШОР № 2	Не требуется
Проведение соревнований по программе спартакиады коррекционных учреждений	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2, ГБОУ ДОД ФСН «ГЦДЮФКиС»	Не требуется
Разработка и проведение ежегодного фестиваля спорта для детей с ограниченными возможностями «СпортФест»	2015–2018	СДЮСШОР № 2, КО СПб, КФКиС	
Проведение товарищеских встреч между спортивными школами, имеющими отделения АФК Санкт-Петербурга и Москвы	2016–2017	СДЮСШОР № 2, Федерации по видам спорта	
Проведение показательных выступлений воспитанников СДЮСШОР № 2 для подростков в формате джем-сессии	2016–2018	СДЮСШОР № 2	
Проведение цикла семинаров для тренерско-преподавательского состава по особенностям работы с детьми, имеющими ограниченные возможности	2015–2020	СДЮСШОР № 2, МПЦ Центрального района Санкт-Петербурга	Не требуется
Проведение городской практико-ориентированной конференции «Адаптивная физическая культура в учреждениях дополнительного образования детей»	2017	ГБОУ «СПБ ГДТЮ»	
Проведение мастер-классов тренеров-преподавателей Санкт-Петербурга, работающих с детьми, имеющими ограниченные возможности	2018	ГБОУ «СПБ ГДТЮ»	

6.4. Целевая подпрограмма «Ресурсный центр»

Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Исполнитель	Финансирование
Мониторинг востребованности ресурсного центра физической культуры и спорта среди родителей, тренеров-преподавателей города	2015	СДЮСШОР № 2	
Разработка нормативно-правовой базы экспериментальной деятельности по созданию ресурсного центра физической культуры и спорта	2015	ГБОУ «СПБ ГДТЮ»	
Разработка новых программ физкультурно-спортивной направленности (в том числе, для дистанционного обучения)	2015–2018	СДЮСШОР № 2	Бюджет – 50 т.р.
Организация работы по оказанию методической помощи тренерам-преподавателям и педагогам дополнительного образования, реализующих программы физкультурно-спортивной направленности.	2016–2018	СДЮСШОР № 2	
Проведение краткосрочных курсов повышения квалификации (по накопительной системе) по тематике организации деятельности в рамках программы ФСН.	2016–2018	СДЮСШОР № 2	
Разработка и проведение городских конкурсов по организации спортивно-массовой работы и по организации учебно-тренировочной работы с различными категориями детей.	2017	СДЮСШОР № 2	
Проведение городской практико-ориентированной конференции «Адаптивная физическая культура в учреждениях дополнительного образования детей»	2017	ГБОУ «СПБ ГДТЮ»	
Проведение мастер-классов тренеров-преподавателей Санкт-Петербурга, работающих с детьми, имеющими ограниченные возможности	2018	ГБОУ «СПБ ГДТЮ»	

Создание банка программно-методических материалов по организации спортивно-массовой работы и по организации учебно-тренировочной работы с различными категориями детей	2017–2018	СДЮСШОР № 2	
Обучение и подготовка судей по спорту и общественников	2016–2017	СДЮСШОР № 2	

6.5. Целевая подпрограмма «Развитие материально-технической базы СДЮСШОР № 2»

Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Исполнитель	Финансирование
Участие в социальных проектах (конкурсах) на получение грантов на развитие материально-технической базы	2015–2018	М е т о д и с т ы СДЮСШОР № 2	Не требуется
Оснащение школы спортивным инвентарем и оборудованием	В течение всего периода	СДЮСШОР № 2	
Обустройство специализированного тренажерного зала для СФП (на территории ЭБЦ «Крестовский остров»)	2017	СДЮСШОР № 2	Привлеченные средства
Проектирование и монтаж высотного специализированного комплекса для отделения спортивного туризма в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»	2016	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»	
Проектирование и строительство лыжероллерной трассы, освещенной трассы для лыжных гонок, пайпа (трубы) для сноуборда, вейк-парка в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный»	2018	З Ц Д Ю Т «Зеркальный»	
Проектирование и строительство летнего сноупарка	2016-	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	Привлеченные средства (грант)
Проектирование и строительство теннисных кортов	2017- 2019	З Ц Д Ю Т «Зеркальный»	Привлеченные средства
Косметический ремонт турнирного зала на Невском, 39 (71 ауд), холла, лестницы	2016–2018	ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»	Консолидированный бюджет

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
учебно-оздоровительного отдела
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Паспорт Программы развития Учебно-оздоровительного отдела Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» на период 2015–2020гг.	71
2. Пояснительная записка	72
3. Периоды и этапы реализации Программы.	72
4. Исходное состояние структурного подразделения	73
5. Содержание программы развития	73
6. Конечный результат реализации программы	75

1. Паспорт Программы развития Учебно-оздоровительного отдела Государственного бюджетного негетипового образовательного учрежде- ния «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» на период 2015–2020гг.

Наименование Программы	Программа развития Учебно-оздоровительного отдела государственного бюджетного негетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» на период 2015–2020гг.
Основной разработчик Программы	Государственное бюджетное негетиповое образовательное учреждение «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» Учебно-оздоровительный отдел
Цель Программы	Создание привлекательной и развивающей предметно-пространственной среды для учебно-оздоровительной деятельности взрослых и детей. Повышение конкурентоспособности отдела в сфере оказываемых услуг.
Задачи Программы	Создание и внедрение в образовательный процесс эффективной системы оздоровительной направленности и физического воспитания, ориентированной на удовлетворение потребностей населения
	Создание высокопрофессионального педагогического коллектива, администрации, работников вспомогательных служб.
	Приведение материально-технической базы подразделения в соответствие с требованиями, предъявляемыми к оздоровительным учреждениям и организациям
Структура программы развития (разделы)	Оказание оздоровительных услуг для населения
	Образовательная деятельность
	Финансово-хозяйственная деятельность
Этапы реализации Программы	1 этап – Проектный: август-май 2015 года. Анализ финансово-хозяйственной и образовательной деятельности УОО с 2009 по 2014 годы (тенденции, противоречия, проблемы, нерешенные вопросы и др.). Проектирование образовательной деятельности по приоритетным направлениям развития учреждения на 2015–2020 годы. Утверждение программы развития УОО.
	2 этап – Внедренческий: сентябрь 2015 – май 2019 года. Перспективное и календарное планирование реализации мероприятий Программы по годам. Реализация имеющихся программ и инновационных (модернизационный формат) проектов. Мониторинг результативности выполнения мероприятий Программы.
	3 этап – Завершающий: июнь 2019 -декабрь 2020 года. Оценка достигнутых результатов Программы, уточнение стратегии развития отдела в составе Учреждения в соответствии с государственными приоритетами в области образования, физической культуры и популяризации здорового образа жизни.. Диагностика и анализ деятельности Анализ эффективности реализации программы развития.
Ожидаемые результаты реализации Программы	в результате реализации Программы к 2020 году предполагается: Повысить качество предоставления образовательных услуг, методического обеспечения, педагогических технологий реализации образовательных программ Оптимизация штатной численности квалифицированного педагогического персонала для выполнения основных задач Обеспечить стабильность количества обучающихся и занимающихся в Учебно-оздоровительном отделе Поднять уровень оснащенности материально-технической базы подразделения Выработать комплекс мер по устойчивому функционированию системы инженерного обеспечения Учебно-оздоровительного отдела
Источники финансирования Программы	В соответствии с проектом бюджета подразделения из субсидий на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности Учебно-оздоровительного отдела на весь период планирования, с учетом ежегодного коэффициента инфляции

2. Пояснительная записка

Программа развития Учебно-оздоровительного отдела Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» – планирующий документ, определяющий как в подразделении реализуется сфера развития массовой оздоровительной культуры и популяризации здорового образа жизни, предоставления образовательных и платных услуг.

В то же время Программа развития представляет собой описание комплекса организационно-финансовых мер обеспечения эффективного взаимодействия всех участников процесса предоставляемых образовательных и оздоровительных услуг в достижении поставленных целей.

При разработке Программы развития учитывались важнейшие концептуальные, определяющие перспективы развития отечественного образования, физической культуры и спорта, существующая нормативно-правовая база деятельности учреждений дополнительного образования детей:

- Федеральный закон Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012

- Концепция развития дополнительного образования детей в Российской Федерации. Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р.

- Стратегия развития системы образования Санкт-Петербурга на 2011–2020 гг «Петербургская Школа 2020». Совет по образовательной политике Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга, 2010.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р.

- Государственная программа «Развитие физической культуры и спорта на 2015–2020 годы. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 23.06.2014 № 498.

Цель программы развития Учебно-оздоровительного отдела – создание привлекательной и развивающей предметно-пространственной среды для учебно-оздоровительной деятельности взрослых и детей, повышение конкурентоспособности отдела в сфере оказываемых услуг. Создание механизмов и условий, обеспечивающих устойчивое поступательное движение подразделения в интересах формирования духовно богатой, физически здоровой, социально активной творческой личности ребенка, и для активного включения населения в массовую оздоровительную культуру.

Основными задачами реализации Программы развития Учебно-оздоровительного отдела являются:

- создание и внедрение в образовательный процесс эффективной системы оздоровительной направленности и физического воспитания, ориентированной на удовлетворение потребностей населения
- создание высокопрофессионального педагогического коллектива, администрации, работников вспомогательных служб.

- приведение собственной учебно-материальной базы в соответствие с требованиями, предъявляемыми к оздоровительным учреждениям и организациям

- развитие материально-технической базы подразделения

- внедрение в учебно-тренировочный процесс инновационных педагогических технологий;

- создание высокопрофессионального коллектива преподавателей, администрации, работников вспомогательных служб, постоянное повышение квалификации работников.

Программа развития УОО предполагает реализацию трех целевых подпрограмм:

1. «Доступность, эффективность, качество предоставления услуг оздоровительной направленности и физического воспитания, ориентированной на удовлетворение потребностей населения»;

2. «Профессиональная карьера и самореализация педагогических кадров»;

3. «Развитие материально-технической базы подразделения».

Каждая из подпрограмм решает специфические цели и задачи. Для каждой задачи в Программе развития сформулированы ожидаемые результаты и показатели оценки результативности.

3. Периоды и этапы реализации Программы.

I. Проектировочный: август-май 2015 года. – «запуск» Программы, разработка «Плана практических мероприятий по реализации на период 2015–2020 гг.»

Анализ образовательной и финансово-хозяйственной деятельности отдела с 2009 по 2014 годы (тенденции, противоречия, проблемы, нерешенные вопросы и др.).

II. Внедренческий: сентябрь 2015 – май 2019 года – реализация целевых подпрограмм, отслеживание результатов, внесение корректив в содержание Программы развития.

Перспективное и календарное планирование реализации мероприятий Программы.

Мониторинг результативности выполнения мероприятий Программы.

Отработка критериев и показателей эффективности реализации Программы.

III. Завершающий: июнь 2019 -декабрь 2020 года.

Оценка достигнутых результатов Программы, уточнение миссии и стратегии развития подразделения в соответствии с государственными приоритетами в области образования, физической культуры и спорта.

Диагностика и анализ деятельности Учебно-оздоровительного отдела.

Анализ эффективности реализации программы развития.

Финансовое обеспечение программы в соответствии с проектом бюджета подразделения из субсидий и средств от приносящей доход деятельности Учебно-оздоровительного отдела на весь период планирования, с учетом ежегодного коэффициента инфляции.

4. Исходное состояние структурного подразделения

Учебно-оздоровительный отдел включает в себя: 2 гимнастических зала, 5 танцевальных залов, тренажерный зал, бассейн (25х11 м).

Главной миссией подразделения рассматривается: – «Формирование и воспитание здорового образа жизни детей и взрослого населения города». Учитывая тот факт, что план строительства такого комплекса возник 20 лет назад, и соответственно проект создавался тогда же, необходимо заострить внимание на том, что и миссия Учреждения и его задачи рассматривались несколько иначе. На сегодняшний день понимание стратегических задач СПбГДТЮ претерпело некоторые изменения, но по сути своей осталось прежним: – формирование всесторонне развитой и гармоничной личности в интересах общества и государства.

Однако наличие такого комплекса оздоровительных, образовательных и досуговых площадок подразумевает присутствие определенного плана финансово-хозяйственной деятельности, и поэтому приоритетным направлением здесь становится не только предоставление образовательных услуг, но и услуг, оказываемых взрослому населению с целью формирования фондов доходов и расходов, что предусматривает, при сохранении целей, возможность дальнейшего развития подразделения и выполнения главных задач миссии Учреждения.

В этой связи предвидеть формирование объемов образовательных услуг, предоставляемых учебно-оздоровительным отделом СПб ГДТЮ услуг сложно, так как это зависит от многочисленных факторов внешней среды (политический строй, конкурирующие организации, жизненный уровень граждан и т.д.) и внутренней среды (наличие обучающихся (наполняемость), набор квалифицированных кадров, уровень зарплаты, техническое оснащение и т.д.). Эти факторы не только составляют основу предоставления услуг, но и определяют стратегию развития учебно-оздоровительного отдела.

При оценке существующей и планировании новой стратегии Учреждения особого внимания заслуживает тот факт, что являясь площадкой дополнительного образования детей, администрация учебно-оздоровительного отдела вынуждены действовать как предприниматели, что совершенно меняет миссию Учреждения с позиций указанного подразделения.

Достижение стратегической цели и решение стратегических задач Программы обеспечиваются за счет реализации программных мероприятий.

5. Содержание программы развития

Программа развития УОО предполагает реализацию трех целевых подпрограмм:

1. «Доступность, эффективность, качество предоставления услуг оздоровительной направленности и физического воспитания, ориентированной на удовлетворение потребностей населения»;
2. «Профессиональная карьера и самореализация педагогических кадров»;
3. «Развитие материально-технической базы подразделения».

Подпрограмма – «Доступность, эффективность, качество предоставления услуг оздоровительной направленности и физического воспитания, ориентированной на удовлетворение потребностей населения»	
Задачи	– Изучение потребностей детей, подростков и их родителей, а так же молодежи в сфере предоставления услуг оздоровительной направленности и физического воспитания. – Внедрение и реализация программ, ориентированных на различные категории населения
Действия по реализации задач	– Мониторинг качества оказываемых образовательных и оздоровительных услуг; – Обновление содержания образовательных программ; – Развитие новых направлений в сфере предоставления оздоровительных услуг для взрослого населения; – Использование разнообразных форм организации деятельности различных категорий населения (семейный досуг в каникулярное время, спортивные праздники, соревнования и др.) – Совершенствование информационного сопровождения образовательной и оздоровительной деятельности. Открытость и доступность деятельности. – Социальное партнерство (разработка совместных проектов с образовательными, спортивными, культурными учреждениями города, привлечение новых общественных структур к взаимодействию для развития новых направлений деятельности).
Ожидаемый результат	– Выявление потребностей школьников, их родителей, молодежи в дополнительном образовании в сфере физической культуры и спорта. – Деятельность отдела в режиме обновления и повышения качества предоставляемых оздоровительных, образовательных услуг. – Предоставление различных услуг, ориентированных на всех желающих – от дошкольников до взрослого населения, как потребителя образовательных и оздоровительных услуг. – Увеличение количества обучающихся и посетителей в учебно-оздоровительном отделе.

Показатели эффективности	– Доступность информации о реализуемых образовательных программах, оздоровительных услуг потенциальным потребителям; – Количество реализуемых образовательных программ; – Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы; – Количество предоставляемых услуг для взрослого населения в сфере оздоровительных услуг; – Удовлетворенность различных категорий населения образовательными и оздоровительными услугами.
--------------------------	--

Подпрограмма – «Профессиональная карьера и самореализация педагогических кадров»

Задачи	– Повышение профессиональной компетенции педагогических работников. – Создание условий для транслирования передового педагогического опыта; – Привлечение молодых специалистов. Создание и развитие системы педагогического наставничества. – Создание условий для творческой самореализации педагогов.
Действия по реализации задач	– Разработка и внедрение новых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации специалистов. – Развитие на базе учебно-оздоровительного отдела городского учебно-методического объединения заведующих и тренеров-преподавателей плавательных бассейнов образовательных учреждений; – Организация и проведение мероприятий, направленных на обмен передовым педагогическим опытом (Конкурсы профессионального мастерства, семинары, мастер-классы и др.); – Сотрудничество с образовательными учреждениями высшего образования (стажировка студентов последних курсов, отслеживание перспективных выпускников вузов и т. п.).
Ожидаемый результат	– Высокая профессиональная компетенция и добросовестность педагогического коллектива; – Открытость учебно-оздоровительного отдела для педагогических работников образовательных учреждений города в сфере обмена передовым педагогическим опытом, трансляции инновационных направлений деятельности; – Формирование комфортной среды, благоприятного психологического климата в коллективе; – Участие педагогов в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, методических выставках; – Повышения эффективности и качества педагогической деятельности; – Привлечение молодых профессионально компетентных специалистов к работе в учебно-оздоровительном отделе;
Показатели эффективности	– Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; – Наличие системы непрерывного профессионального обучения педагогических кадров; – Доля педагогов, прошедших процедуру аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории; – Доля молодых специалистов, занятых в реализации образовательных программ и предоставлении оздоровительных услуг; – Наличие эффективной системы наставничества; – Доля успешных выступлений обучающихся в соревнованиях различного уровня. Количество обучающихся, выполнивших массовые спортивные разряды по плаванию; – Доля педагогов, удовлетворенных психологическим климатом в коллективе (по результатам мониторинга);

Подпрограмма – «Развитие материально-технической базы подразделения»

Задачи	– Приведение материально-технической базы учебно-оздоровительного отдела в соответствие с современными требованиями; – Оснащение помещений современным оборудованием и инвентарем в соответствии с новыми направлениями деятельности отдела; – Совершенствование образовательной среды для реализации новых образовательных программ; – Привлечение дополнительного финансирования для развития материально-технической базы;
--------	--

Действия по реализации задач	– Организация ремонтных и профилактических работ в учебно-оздоровительном отделе; – Анализ рынка современного оборудования и инвентаря для организаций, предоставляющих оздоровительные услуги населению; – Организация работы по паспортизации учебных помещений; – Инвентаризация материальных ресурсов;
О ж и д а е м ы й результат	– Обновленная материально-техническая база учебно-оздоровительного отдела, отвечающая всем современным требованиям для качественного оказания образовательных и оздоровительных услуг населению; – Закупка современного оборудования и инвентаря; – Увеличение суммы привлеченных средств для обеспечения обновления материально-технической базы отдела; – Эффективное ведение контрактов (договоров); – Паспортизация помещений, в которых оказываются образовательные и оздоровительные услуги; – Рациональное использование помещений;
П о к а з а т е л и эффективности	– Наличие и исполнение плана-графика ремонтных и профилактических работ в учебно-оздоровительном отделе; – Доля помещений, прошедших процедуру паспортизации; – Количество нового оборудования, инвентаря; – Процент исполнения бюджета; – Процент привлечения внебюджетных средств на развитие учебно-оздоровительного отдела;

6. Конечный результат реализации программы

Основным результатом реализации Программы развития является устойчивое развитие оздоровительной, образовательной и финансово-хозяйственной деятельности Учебно-оздоровительного отдела ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», как открытой государственно-общественной системы, обеспечивающей новое качество воспитания и дополнительного образования в сфере развития физической культуры и спорта, в соответствии с потребностями жителей города, общества и государства.

Программа развития отдела художественного воспитания

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
отдела художественного воспитания
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2015

Содержание

1. Образовательная деятельность	79
2. Концертно-выставочная деятельность и организационно-массовая деятельность.	80
3. Методическая деятельность	81
4. В области хозяйственной деятельности.....	81
5. Программа развития Отдела художественного воспитания на 2015–2020 годы.....	81
6. Сроки реализации программы.....	83

Отдел художественного воспитания – одно из крупнейших подразделений Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Центра образования «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных», ведет свою историю с 1932 года. Деятельность Отдела художественного воспитания осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.08.2013 № 1008), Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об Отделе художественного воспитания, другими локальными нормативными актами Учреждения.

Отдел художественного воспитания был создан с целью организации и осуществления образовательного процесса с обучающимися дошкольного и школьного возраста, обеспечивающего раскрытие природных возможностей посредством художественного творчества. Основными задачами Отдела художественного воспитания являются:

- Способствование развитию творческого начала обучающихся на основе освоения дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ и совершенствования профессиональных навыков.
- Выявление одаренных обучающихся и развитие их способностей через создание оптимальных условий для раскрытия творческого потенциала.
- Воспитание творческой и интеллектуальной инициативы, уважительного отношения к общекультурным ценностям.
- Воспитание основ гражданственности, способствование приобретению толерантного опыта поведения, формированию элементарных этических навыков, патриотических чувств.

Анализ текущего состояния деятельности Отдела художественного воспитания будет производиться следующим областям: образовательная деятельность, концертно-выставочная деятельность, методическая деятельность, хозяйственная деятельность.

1. Образовательная деятельность

Образовательная деятельность осуществляется в следующих секторах:

- Струнный сектор;
- Духовой оркестр;
- Русский народный оркестр;
- Оркестр баянистов;
- Хореография;
- Хоровые коллективы;
- Студия художественного слова;
- ИЗО-студия;
- Театр кукол;
- Сектор фортепиано и теории музыки.

Детские объединения отдела (учебные сектора) имеют свое название, отражающее их специфику или направленность деятельности. В связи со спецификой образовательного процесса в музыкальных коллективах возможны объединения обучающихся как в рамках одной группы (сектора), так и между несколькими (в том числе, между разнопрофильными) группами для создания коллективных видов и форм деятельности (ансамбли, оркестры, студии и т.п.).

По состоянию на май 2014 года 6 детских объединений имеют звание «Образцовый детский коллектив».

В отделе художественного воспитания реализуется 53 общеобразовательных программы художественной направленности (46 – бюджет, 7 – ПОУ) в 147 объединениях в рамках бюджетных образовательных услуг (2212 обучающихся) и в 20 объединениях в рамках платных образовательных услуг (180 обучающихся). Обучающиеся Отдела художественного воспитания регулярно принимают участие в городских, всероссийских, международных фестивалях, конкурсах, выставках, проектах и становятся победителями, лауреатами и дипломантами этих мероприятий.

В Отделе художественного воспитания, в соответствии с утвержденными общеобразовательными программами приняты следующие формы итоговой аттестации: контрольные уроки (в индивидуальных классах), открытые уроки, участие в отчетных концертах, выставках. Несколько лет существует форма фиксации результативности освоения образовательных программ по пяти секторам, имеющим в своей основе индивидуальную работу с обучающимися: струнный сектор, сектор фортепиано и теории музыки, русский народный оркестр, оркестр баянистов, духовой оркестр. В ноябре 2013 года администрацией Отдела, совместно с методическим кабинетом были разработаны и утверждены соответствующие критерии и протоколы для всех остальных коллективов с групповыми формами обучения: ИЗО-студия, хореографический коллектив, театр «Куколки», хоровые коллективы, студия художественного слова.

Образовательную деятельность осуществляют сотрудники Отдела художественного воспитания. По состоянию на май 2014 года сотрудниками Отдела художественного воспитания являются 133 человека, из них руководители третьего уровня – 13; педагогический персонал – 13; профильные специалисты – 9; специалисты – 7; концертмейстеры – 19; педагоги дополнительного образования – 66; рабочие – 6.

Высшую категорию имеют 74 человека (58,3%), первую категорию 14 человек (11%), вторую категорию 4 (3,1%), не имеют категории 35 человек (27,6%). Ряд специалистов (ставки, относящиеся к области культуры – хормейстер, дирижер и т. д., а также руководители третьего уровня в соответствии с современными

нормативными документами) не имеют возможности арестовываться. Высшее образование имеют 111 сотрудников (87,4%), из них, педагогическое 8, среднее специальное 16 (12,6%), из них, среднее педагогическое 1 человек. Два человека имеют научную степень кандидата искусствоведения.

Имеют награды:

Награда, звание	Кол-во человек
Знак «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»	5
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	13
Почетная грамота Министерства образования и науки	9
Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»	9
Премия «Лучший педагог дополнительного образования»	2
Народный артист Российской Федерации	1
Заслуженный артист Российской Федерации	2
Член Союза художников	2
Член Союза композиторов	1

17 сотрудников имеют стаж работы до 3 лет, 5 сотрудников 3-5 лет, 15 сотрудников 6-10 лет, 23 сотрудника 11-20 лет, 28 сотрудников 21-30 лет, 39 сотрудников свыше 30 лет. Педагогические работники Отдела имеют возможность регулярно повышать уровень квалификации, ведется работа по созданию базы данных.

В последние три года педагогические работники Отдела художественного воспитания регулярно принимали участие в педагогических и профессиональных конференциях, семинарах, являлись лекторами в рамках курсов повышения квалификации, кураторами курсов повышения квалификации. Два сотрудника являются экспертами Главной аттестационной комиссии, один сотрудник – член комиссии по присуждению премии Правительства Санкт-Петербурга «Лучший педагог дополнительного образования» ГБОУ Санкт-Петербурга.

В области образовательной деятельности существуют следующие проблемы:

Общеобразовательные программы, по которым осуществляется деятельность в Отделе недостаточно модернизированы;

В общеобразовательных программах недостаточным образом прописывается система воспитательной работы с обучающимися;

Недостаточным образом организована работа с родителями (законными представителями).

Недостаточной является информированность законных представителей о деятельности коллективов Отдела;

В силу насыщенной деятельности каждого учебного сектора не всегда должным образом осуществляется взаимодействие между секторами Отдела;

Отдел является одним из самых крупных подразделений Учреждения, базирующихся в двух корпусах Учреждения, в связи с этим имеет место недостаточная информированность сотрудников о текущей и перспективной деятельности Отдела и Учреждения, недостаточный контроль за деятельностью сотрудников со стороны Администрации (при осуществлении текущего контроля со стороны руководителей структурных подразделений Отдела).

Большинство педагогических сотрудников являются выпускниками профильных, а не педагогических учреждений, возможно и этим объясняется консерватизм в их образовательной деятельности, их неготовность к внедрению современных технологий и методик.

Проблема привлечения молодых и перспективных кадров в структуры Отдела.

2. Концертно-выставочная деятельность и организационно-массовая деятельность.

Отдел художественного воспитания организует, проводит и участвует в концертных, фестивальных и выставочных мероприятиях на внутреннем, городском, всероссийском и международном уровне; организует массовую работу с обучающимися в соответствии с планами Отдела художественного воспитания и Учреждения, в рамках программы «Я – Дворцовец»; сопровождает концертно-выставочную деятельность Учреждения.

Проблемы:

1. Обилие фестивалей, конкурсов и выставок, имеющих неофициальный или полуофициальный статус вводит в заблуждение потенциальных участников;

2. Недостаточное количество официальных фестивалей и конкурсов всероссийского и международного уровня для представителей музыкального направления системы учреждений дополнительного образования;

3. Большое количество незапланированных мероприятий, зачастую идущих вразрез с образовательной деятельностью;

4. Для музыкальных коллективов серьезным является вопрос репертуарной политики. Руководители и педагоги выстраивают свою деятельность исходя из текущих возможностей воспитанников, а также из того, что в настоящее время практически не существует специального авторского репертуара для детских коллективов. Проблемными точками также являются отсутствие финансирования для оплаты работы композитора и аранжировщика и целевое назначение исполняемого.

5. Недостаточное обеспечение отдела интернетом и обилие массовых мероприятий создает информационную «закрытость» деятельности Отдела.

3. Методическая деятельность

Деятельность методической службы отдела осуществляется по нескольким направлениям:

- обеспечение качественного образовательного процесса; обеспечение методической помощи педагогическим работникам, в том числе, при проведении аттестации; модернизация существующих общеобразовательных программ;
- курирует работу городских методических объединений по профилю деятельности, проводит городские массовые мероприятия в рамках работы городских методических объединений;
- деятельность педагога-психолога. Педагогом-психологом регулярно проводится консультирование субъектов образовательного процесса (педагогов, детей, родителей); составление опросника для проведения пилотажного исследования по результатам учебного года для ГМО; проведение диагностики «трудностей» у детей, посещающих занятия в отделе; составление экспертного заключения по городским мероприятиям; групповые занятия на развитие внимания, волевых качеств в младшей группе оркестра баянистов; сопровождение/консультирование педагогов в ситуации конфликта; посещение занятий коллективов отдела; помощь педагогам в подборе и проведении диагностики психологического состояния в коллективах; помощь педагогам в разработке диагностических материалов по фиксированию результативности освоения образовательной программы.

Проблемы:

- организация методической помощи педагогам по разработке новых, обновлению существующих общеобразовательных программ; обновлению учебно-методических комплексов и т.д.;
- низкая активность педагогических сотрудников;
- деятельность 21 городского методического объединения курируют методисты ГМО, из которых только 6 являются постоянными сотрудниками Дворца. Большинство мероприятий проходит на базе УДОД города, в связи с чем отсутствует контроль за происходящим.

4. В области хозяйственной деятельности

В настоящее время, благодаря вниманию и поддержке Дирекции Учреждения в Отделе постоянно проводятся работы по приведению учебных классов в должное состояние, надеемся, что эти работы будут продолжены. Большой проблемой является состояние Концертного зала Отдела, который потенциально является концертной площадкой городского уровня.

Огромной проблемой является состояние парка музыкальных инструментов. Мелкие инструменты (медные духовые, народные, струнные) отдел может приобретать частично за счет средств из приносящих доход деятельности. Такие же инструменты как фортепиано (рояли и пианино), а также арфа, стоимость которых за 1 единицу превышает 500000 рублей недостижимы. В тоже время большинство парка роялей – дореволюционного времени, требуют ремонта и реставрации, кроме того, они не держат строй, что при занятиях музыкой совершенно недопустимо. Одним из решений вопроса могло бы стать трудоустройство мастера по ремонту и настройке роялей, но этой должности не в штатном расписании Отдела.

Проблемой является также недостаточное обеспечение секторов Отдела компьютерной техникой. Считаем, что в каждом из 10 секторов должно находиться как минимум по одному компьютеру, одному МФУ, стоящем на балансе Учреждения и находящимся под контролем соответствующих служб Учреждения (техническое состояние, программное обеспечение, заправка картриджей и т. д.).

Отсутствие интернет-доступа в секторах отдела.

Подводя итог вышеизложенному можно отметить, что развитие отдела на ближайшее 5 лет должно осуществляться по следующим позициям:

- Модернизация образовательного процесса (программного, методического,
- информационного, технического обеспечения).
- Стимулирование профессионального и творческого роста педагогических работников;
- Новые подходы к проведению и участию в массовых мероприятиях;
- Обновление материально-технической базы.

5. Программа развития Отдела художественного воспитания на 2015–2020 годы

Программа определяет цель, задачи и основные мероприятия для поставленных задач.

Цель – формирование условий для успешного развития Отдела художественного воспитания как социально-педагогической системы, направленной на успешную социализацию обучающихся, мотивированных к творчеству, познанию, труду.

Задачи:

- Модернизация образовательного процесса (программного, методического, информационного, технического обеспечения).

- Стимулирование профессионального и творческого роста педагогических работников;
- Организация работы по проведению и участию в массовых мероприятиях;
- Обновление материально-технической базы.

5.1. Модернизация образовательного процесса (программного, методического, информационного, технического обеспечения)

– Модернизация общеобразовательных программ, введение в программы разделов системы воспитания обучающихся как неотъемлемой части образовательного процесса. Воспитание творческой личности должно осуществляться на основе формирования у обучающегося моральных, волевых, интеллектуальных коммуникативных качеств.

– Активное вовлечение педагогов в сферу инновационных технологий, своевременное и обоснованное их применение.

– Активизация деятельности педагогов по совершенствованию образовательного процесса, модернизации образовательных программ, созданию новых программ, отвечающих запросам потребителя и веянию времени.

– Постоянное обновление, в ряде случаев переработка существующих общеобразовательных программ коллективов.

– Активизация взаимодействия между педагогами, обучающимися и родителями (законными представителями).

– Постоянный контроль за качеством методических комплексов: своевременное обновление содержания.

– Постоянный контроль уровня основания общеобразовательных программ обучающимися (завершение работы по созданию форм контроля).

5.2. Стимулирование профессионального и творческого роста педагогических работников

– Создание условий и контроль за непрерывным повышением уровня квалификации педагогических работников.

– Методическое сопровождение деятельности педагогических работников, в том числе, в вопросах аттестации, создания методических пособий, рекомендаций, комплексов в рамках общеобразовательных программ;

– Активизация участия педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства;

– Методическое сопровождение участников конкурсов педагогического мастерства;

– Создание и постоянное обновление базы данных по прохождению педагогическими работниками курсов повышения квалификации и аттестации.

– Оптимизация деятельности с молодыми педагогическими сотрудниками отдела.

– Создание и практическая реализация в Отделе программы наставничества.

– Методическое сопровождение коллективов отдела – участников различных конкурсов.

– Организация тематических педагогических семинаров, встреч, конференций.

– Контроль за участием педагогов Отдела в деятельности Городских методических объединений.

– Оптимизация Городских методических объединений, курируемых Отделом художественного воспитания.

5.3. Организация работы по проведению и участию в массовых мероприятиях

Отдел художественного воспитания организует массовые мероприятия как в рамках деятельности отдела и Учреждения, так и в рамках деятельности городских методических объединений.

– Контроль за участием обучающихся и педагогов в фестивалях и конкурсах различного уровня. Предпочтительным является участие в мероприятиях, проходящих в рамках календаря Министерства образования и науки РФ, а также в мероприятиях, имеющих официальный статус.

– Работа по организации конкурса (фестиваля) обучающихся системы дополнительного образования – и исполнителей на музыкальных инструментах.

– В вопросах формирования репертуара руководствоваться высокими образцами академической музыки, возможностями коллективов, потребностями слушателей.

– Принимать участие в творческих проектах различного уровня.

– Взаимодействовать с коллективами как Отдела, так и Учреждения.

5.4. Обновление материально-технической базы

– Продолжение деятельности по ремонту учебных кабинетов Отдела.

– Своевременное обеспечение кабинетов (прежде всего введенных в строй) новой мебелью.

– Введение в эксплуатацию и обновление компьютерной техники, контроль за установленным программным обеспечением, обеспечение стабильного доступа в Интернет из всех секторов Отдела, своевременная заправка тонеров и картриджей.

– Приобретение технических средств обучения.

– Отдельного внимания требует Концертный зал Отдела художественного воспитания: необходим ремонт помещения, реставрационные работы, обновление музыкальных инструментов (2 рояля), оборудование помещения современными техническими средствами, освещением для проведения в зале конференций, семинаров, фестивалей, конкурсов различного уровня.

– Обновление парка крупных музыкальных инструментов.

- Введение в штатное расписание Отдела художественного воспитания должности мастера по ремонту и настройке роялей.
- Обновление концертных костюмов творческих коллективов Отдела.

6. Сроки реализации программы

I этап – (2015–2016) – организационный:

1. Утверждение программы развития;
2. Анализ педагогическим коллективом основных положений программы развития.
3. Разработка плана действий по реализации программы развития
4. Подведение предварительных итогов.

II этап – (2016–2017) – практический:

1. Реализация педагогическим коллективом и службами основных направлений программы развития.
2. Совершенствование образовательного процесса.
3. Обновление репертуара коллективов.
4. Возможное улучшение материально-технического состояния коллективов Отдела.
5. Анализ и коррекция положений программы

III этап – (2018–2020) – аналитический

1. Анализ деятельности Отдела художественного воспитания в период действия данной программы развития;
2. Определение основных направлений деятельности Отдела на 2020–2025 годы.

6.1. План реализации программы развития на 2015–2020 годы

Направление деятельности	Задачи			Предполагаемый результат	Ответственный
	2015–2016	2016–2017	2018–2020		
Модернизация образовательного процесса (программного, методического, информационного, технического обеспечения)	Анализ образовательных программ и учебно-методических комплексов отдела	Переработка и создание новых образовательных программ в соответствии с существующими требованиями	Анализ реализации обновленных образовательных программ и учебно-методических комплексов	Повышение качества образовательного процесса	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Анализ воспитательной работы в коллективах отдела	Создание программы воспитательной работы, проведение мероприятий по данной программе	Оценка качества программы воспитательной работы	Усиление функции воспитательного процесса	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Анализ возможностей использования педагогами инновационных технологий	Создание и внедрение новых технологий	Оценка качества использования инновационных технологий	Повышение качества образовательного процесса	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Анализ существующих методов и форм взаимодействия между педагогами, родителями и обучающимися	Создание и внедрение новых форм взаимодействия	Анализ применения новых форм взаимодействия	Усиление воспитательной функции образовательного процесса	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Анализ существующих форм контроля освоения обучающимися образовательных программ	Внедрение новых форм диагностики	Оценка качества образовательного процесса	Повышение качества образовательного процесса	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования

Стимулирование профессионального и творческого роста педагогических работников	Анализ сложившейся системы повышения квалификации педагогов	Методическое сопровождение деятельности педагогических работников, в том числе, в вопросах аттестации, создания методических пособий, рекомендаций, комплексов в рамках общеобразовательных программ	Оценка эффективности системы повышения квалификации	Повышение уровня квалификации педагогических работников	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Анализ участия педагогических работников отдела в профессиональных и педагогических конкурсах	Создание системы методической поддержки педагогов – участников профессиональных и педагогических конкурсов. Организация конкурса педагогического мастерства внутри отдела	Оценка качества участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства	Создание условий для профессионального роста педагогических кадров отдела	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Работа по созданию программы наставничества отдела	Реализация программы наставничества	Анализ деятельности молодых педагогов и педагогов-наставников	Создание условий для профессионального роста кадров	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Оптимизация деятельности городских методических объединений художественной направленности	Вовлечение педагогических работников отдела в активную деятельность на базе городских методических объединений	Анализ деятельности Городских методических объединений художественной направленности	Создание условий для профессионального роста	Зав. отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
Организация работы по проведению и участию в массовых мероприятиях	Анализ текущего участия коллективов и индивидуальных участников в выставках, фестивалях и конкурсах	Поиск мероприятий, максимально отвечающих потребностям и возможностям коллективов и педагогов. Создание программы – календаря участия в выставках, фестивалях и конкурсах	Анализ участия коллективов и индивидуальных участников в выставках, фестивалях и конкурсах	Создание условий для творческого роста обучающихся и педагогических работников	Зав. отделом, зав. учебным сектором, педагог-организатор, руководители секторов, педагоги дополнительного образования
	Анализ возможности (в том числе материально-технической) проведения на базе отдела и учреждения конкурса исполнителей-инструменталистов среди УДОД	Создание положения конкурса солистов-инструменталистов	Подготовка и проведение конкурса	Создание условий для творческого роста обучающихся и педагогических работников, возможность расширения социальных связей. Повышение художественного уровня массовых мероприятий	Зав.отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители музыкальных секторов
	Анализ текущего репертуара коллективов отдела	Поиски новых форм работы с композиторами, аранжировщиками по созданию уникальных произведений для коллективов. Поиск новых форм взаимодействия как между коллективами отдела, так и Дворца	Анализ востребованности обновленного репертуара коллективов	Создание условий для творческого роста обучающихся и педагогических работников, возможность расширения социальных связей. Повышение художественного уровня массовых мероприятий.	Зав.отделом, зав. учебным сектором, методист, руководители музыкальных секторов
Обновление материально-технической базы	Анализ текущего состояния материально-технического состояния	Обновление и модернизация материально-технической базы	Анализ использования поступивших средств	Достижение современного материально-технического уровня образовательной и концертно-выставочной деятельности	Зав. отделом, зав. сектором по административно-хозяйственной части

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
отдела техники
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Введение.	87
2. Исходное состояние ОТ	87
3. Концепция программы развития ОТ	88
4. Структурно-содержательное описание	88
5. Действия по реализации программы:.....	89

1. Введение.

Отдел техники является структурным подразделением Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных».

Цель развития отдела техники состоит в обеспечении современного качества, доступности и эффективности образования на основе сохранения лучших традиций дополнительного образования по различным направлениям.

2. Исходное состояние ОТ

2.1. Структура отдела

Учебные коллективы отдела					
Спортивно-технический сектор	Научно-технический сектор	Морской клуб «Юнга»	Детский дизайн-центр	Сектор компьютерных технологий	Сектор фото и видео технологий
Ракетомоделизм	Радиоэлектроника		Лаборатория начального дизайн-образования	Программирование	Фото-студия «Силуэт»
Судомоделизм	Робототехника Лаб.начальной			Компьютерное моделирование	Цифровая фотография
Авиамоделизм	робототехники			Лаборатория мультимедиа и пользовательских технологий	Видеомонтаж
Автотрассовый моделизм	Стендовое моделирование			Подготовка к олимпиадам	
Автомоделизм	Машиностроит.лаб				
Спортивная радиопеленгация	Электромех. игрушка				
Начальное тех. творчество	Занимательная математика				
Начальное бумажное авиамоделирование	Инженерное моделирование				
Зав. сектором (380 чел)	Зав. сектором (679 чел.)	Рук.клуба (279 чел.)	Зав. сектором (658 чел.)	Зав. сектором (537 чел.)	Зав. сектором (142 чел.)
	Зав.лабораторией		Зав.лабораторией	Зав.лабораторией	

Учебный сектор	Лаборатория технич. обслуживания
обеспечение учебного процесса	обслуживание и отладка серверного, сетевого, коммуникационного, компьютерного оборудования, станков
методисты	программист
педагог-организатор	инженер
тьютор	художник-оформитель
зав. секторами	лаборант
	электроник
Зав. сектором	Зав. лабораторией

Количество обучающихся в отделе

дошкольники	-
младшие школьники (1-4 классы)	745
школьники средней школы (5-8 классы)	1239
старшие школьники (9-11 классы)	423
старше 18 лет	4
Всего	2411

2.2. Проблемный анализ состояния ОТ:

- Идет процесс обновления содержания дополнительного образования детей, форм и технологий образовательного процесса, в соответствии с имеющимися запросами детей и родителей.
 - Существует недостаточная гибкость и адаптивность педагогических кадров.
 - Материальные условия во Дворце не позволяют в достаточной мере привлечь молодых специалистов.
- Не развита система стимулирования молодых профессионально компетентных специалистов к деятельности во Дворце.

Отдел получает новое современное оборудование, но не имеет условий для его развертывания и эксплуатации. Помещения отдела требуют ремонта, оснащения не только техникой, но и установка сертифицированных вытяжных шкафов, требуется замена окон. Коммуникации изношены и постоянно выходят из строя.

Большое количество оборудования, которое поступает в отдел, требует системного подхода к его обслуживанию и эксплуатации. Для этого необходимы квалифицированные кадры. Заработная плата такова, что на эти должности могут претендовать студенты или пенсионеры.

Соответственно, уровень технического обслуживания, его скорость и качество остается на низком уровне.

2.3. Проблемный вывод

Достижение эффективности работы ОТ возможно только на основе целенаправленного ресурсного обеспечения.

Требуется ремонт отдела, лабораторий, замена коммуникаций.

Необходимо стимулирование молодых профессионально компетентных специалистов к работе в ОТ.

Необходимо включение педагогов в инновационную и опытно-экспериментальную деятельность, стимулирование педагогов дополнительного образования к участию в конкурсах педагогических достижений разного уровня, методических выставках и научно-методических и научно-практических конференциях;

Функционирование и развитие методической службы;

Повышение социального статуса педагогических работников, работающих в ОТ.

3. Концепция программы развития ОТ

На современном этапе содержание дополнительных образовательных программ ориентировано на:

- создание необходимых условий для личностного развития обучающихся, позитивной социализации и профессионального самоопределения;
- удовлетворение индивидуальных потребностей обучающихся в занятиях научно-техническим творчеством;
- формирование и развитие творческих способностей обучающихся, выявление, развитие и поддержку талантливых детей;
- обеспечение духовно-нравственного, гражданского, патриотического, трудового воспитания обучающихся;
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни.

Концепция развития отдела техники содержит систему взглядов, идей на процесс перехода отдела в новое качественное состояние, как в области управленческо-административной деятельности, так и согласованной в ключевых позициях деятельности всего педагогического коллектива и каждого педагога. При переходе в качественно новый режим инновационного развития организационной основой деятельности субъектов образовательного пространства: администрации отдела, педагогов, обучающихся и родителей – выступает идея повышения качества образовательного процесса через повышение качества профессиональной педагогической деятельности, создание и внедрение инноваций в разных сферах педагогического процесса.

3.1. Цели Концепции:

- обеспечение прав ребенка на развитие, личностное самоопределение и самореализацию;
- расширение возможностей для удовлетворения разнообразных интересов детей и их семей в сфере образования;
- развитие инновационного потенциала общества.

Для достижения цели необходимо следовать приоритетным ориентирам развития отдела техники:

- Качество
- Профессиональная компетентность
- Доступность
- Востребованность
- Вариативность (модульный принцип)
- Устойчивость
- Эффективность

4. Структурно-содержательное описание

4.1. Подпрограмма «Дополнительное образование: доступность, качество, инновация».

4.1.1. Сфера деятельности:

Совершенствование информационного сопровождения образовательного процесса через активное использование новых информационных технологий, включающих телекоммуникационные проекты и дистанционное обучение в отделе техники;

Использование разнообразных форм организации деятельности детей в дополнительном образовании (движения, проекты, научные общества, олимпиады и др.);

Разработка новой системы оценки качества образования в системе дополнительного образования детей на основе компетентностного подхода;

Совершенствование учебно-воспитательного процесса за счет освоения педагогами инновационного опыта, компетентностного подхода, повышения технологической культуры, усиление культурологического и информационного компонента в образовательном процессе;

Разработка и внедрение методики организации мониторинга качества дополнительного образования детей.

4.1.2. Результат.

Деятельность отдела техники в режиме инновационного развития, обновления и повышения качества образования детей.

Критерий: повышение качества образования.

Показатели:

- наличие инновационной деятельности в отделе;
- доля педагогов, участвующих в инновационной деятельности;
- доля педагогов, овладевших компетентностным подходом в образовании, овладевших современными образовательными технологиями;
- доля образовательных программ нового поколения;
- доля успешных выступлений детей на конкурсах международного и всероссийского уровней.
- доля участия родителей в воспитании детей (праздники, выезды, встречи, беседы и пр.).

4.2. Подпрограмма «Ресурсный потенциал отдела техники»

4.2.1. Сфера деятельности:

Обеспечение научно-методического сопровождения развития системы дополнительного образования детей;

Транслирование опыта, открытость отдела для педагогов города.

Создание и развитие системы педагогического наставничества.

Развитие и оптимально возможное использование материально- технической базы.

4.2.2. Результат.

Деятельность отдела техники по совершенствованию ресурсного потенциала.

Критерий: развивающийся ресурсный потенциал отдела техники.

Показатели:

- наличие системы непрерывного профессионального обучения педагогов отдела;
- доля педагогов, обученных современным технологиям, в том числе и 3D;
- доля педагогов-наставников;
- наличие современной, постоянно обновляющейся материально- технической базы

4.3. Подпрограмма «Социальное партнерство»

4.3.1. Сфера деятельности:

Разработка схем взаимодействия с образовательными и культурными учреждениями города.

Привлечение новых общественных структур к взаимодействию.

4.3.2. Результат.

Деятельность учреждения по расширению партнерских связей.

Критерий: значимое (устойчивое) место отдела техники в пространстве города.

Показатели:

- наличие устойчивых социальных связей с партнерами. Гарантом выполнения и реализации поставленных целей и задач являются:
 - опора на законодательную базу;
 - высокая профессиональная квалификация и добросовестность педагогического коллектива;
 - практическое осуществление основных идей (доступность дополнительного образования, вариативность, свободный выбор образовательного маршрута, атмосфера комфортности и уюта, «ситуация успеха», партнерские отношения между педагогами и обучающимися, личностно-ориентированный, личностно-деятельностный подходы и др.);
- развитие материально-технической базы отдела техники;
- развитие методической службы отдела техники;
- поддержка со стороны родителей и педагогов.

5. Действия по реализации программы:

- разработка и реализация программ нового поколения, отвечающих запросам различных категорий детей и их родителей;
- освоение и использование инновационных педагогических идей для совершенствования содержания, организационных форм, методов и технологий дополнительного образования детей;
- развитие и распространения инновационного опыта работы
- совершенствование информационной инфраструктуры отдела, позволяющей достигать нового качества образования;

- совершенствование системы информирования педагогов, детей и их родителей о программах дополнительного образования детей;
- активное использование новых информационных технологий, в том числе включающих телекоммуникационные проекты;
- стимулирование молодых профессионально компетентных специалистов к работе в ОТ;
- установление сотрудничества с заинтересованными организациями, обеспечение научно-консультативной поддержки эксперимента;
- реализация экспериментальных программ;
- вовлечение родителей, специалистов вузов и социальных институтов, общественности, педагогов ОУ и детей в единую творческую продуктивную деятельность.

5.1. Прогнозируемые результаты

Совершенствование учебно-воспитательного процесса за счет освоения педагогами инновационного опыта, компетентного подхода, повышения технологической культуры, усиление культурологического и информационного компонента в образовательном процессе.

Установлено взаимодействие с социально-профессиональными и культурно-досуговыми общностями взрослых и сверстников, занимающихся тем же или близким видом деятельности.

Сформирована мотивация и обеспечены возможности выбора детьми дополнительных общеобразовательных программ на основе собственных интересов и увлечений из широкого спектра предложений со стороны отдела техники.

Созданы условия и сформированы компетенции для использования детьми ресурсов дополнительного образования отдела в целях саморазвития, профессионального самоопределения и продуктивного досуга.

Предоставлен доступ к полной объективной информации о дополнительных общеобразовательных программах, обеспечена консультационная поддержка в выборе программ и планировании индивидуальных образовательных траекторий.

Обеспечено высокое качество и обновляемость дополнительных общеобразовательных программ за счет привлечения квалифицированных кадров.

Повышается доля молодых профессионально компетентных специалистов в ОТ;

Растет количество мер, предпринятых для повышения социального статуса педагогических работников, работающих в ОТ

Программа развития отдела гуманитарных программ и детских социальных инициатив

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
отдела гуманитарных программ и детских
социальных инициатив
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2015

Содержание

1. Характеристика современного состояния отдела	93
2. SWOT-анализ	94
3. Цель и задачи программы	95
4. Структура программы	95
5. Действия по реализации программы	100
6. Ожидаемые результаты	101
7. Финансирование программы развития	102

1. Характеристика современного состояния отдела

Отдел гуманитарных программ и детских социальных инициатив, объединивший детские общественные объединения и клубные объединения, реализующие программы гуманитарного образования, был создан в 2007 году.

Гуманитарное образование обладает особым потенциалом в формировании гуманистического мировоззрения школьников, готовности к межкультурному и межкультурному диалогу, в расширении позитивного социального опыта детей и подростков.

Деятельность отдела направлена на:

- развитие гуманитарного образования через реализацию образовательных программ, которые
 - предусматривают развитие творческого мышления, стимулирование познавательной деятельности (сектор исторического краеведения, Юношеский Университет Петербурга, клуб «Петрополь», Юношеский клуб общественных наук);
 - нацелены на формирование устойчивого и гибкого ценностного отношения к миру (Школа организаторского мастерства, клуб «Стажер», клуб «Тури»);
 - предусматривают интеграцию гуманитарного и эстетического образования через изучение и сохранение исторического и культурного наследия (Юношеский Университет Петербурга, клуб «Петрополь»);
 - предусматривают развитие и освоение различных коммуникативных практик, где особое место отводится языковой подготовке, нацеленной на усвоение, представление и создание новых культурных образцов, на диалог и полилог культур (клуб «Дерзание», клуб «Дружба», пресс-центр «Поколение»).
- реализацию культурно-образовательных проектов детских коллективов. Образовательная и клубная деятельность детских объединений способствуют зарождению, оформлению и реализации социальных инициатив детей. В каждом коллективе отдела накоплен опыт реализации социальных инициатив, опыт разработки и реализации проектов.
- организацию социально значимой деятельности школьников через деятельность городских детских общественных объединений.

Педагогический коллектив отдела составляет 58 человек. Характеристики педагогического коллектива – стабильность, инициативность, творчество, повышение профессионального мастерства, самосовершенствование, нацеленность на результат. Уровень образования – 93% специалистов с высшим образованием (7% – среднее специальное, среднее образование), 6 человек имеют научную степень кандидата наук. Аттестовано 70% педагогических и административных работников (42% – высшая квалификационная категория, 28% – первая квалификационная категория). В отделе создан банк данных по аттестации педагогических и руководящих работников, ведется плановая работа по аттестации молодых педагогов. Педагогический коллектив отдела регулярно пополняется педагогами из числа воспитанников детских коллективов.

Качественный уровень педагогических кадров:

Награждены

Знаком «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга» – 5 чел.
Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 8 чел.
Почетной грамотой Министерства образования и науки – 10 чел.
Имеют Почетное звание «Заслуженный учитель РФ» – 1 чел.
Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ» – 1 чел.
Отмечены Премией «Лучший педагог дополнительного образования» – 3 чел.
Являются членами союза писателей – 3 чел.

В отделе реализуются 60 программ социально-педагогической, культурологической, военно-патриотической, туристско-краеведческой, художественно-эстетической направленности в 103 детских объединениях на бюджетной основе (1298 человек) и в 24 объединениях (ПОУ, 334 человек).

Оценивая динамику развития отдела, можно сделать вывод о ряде качественных изменений в деятельности, которые произошли за последние пять лет:

- в активизации исследовательской и инновационной деятельности педагогического коллектива: участие в конкурсе грантов Учреждения, работа опытно-экспериментальной площадки «Создание системы мониторинга краеведческой деятельности в учреждениях дополнительного образования детей Санкт – Петербурга»;
- в совершенствовании и систематизации программного обеспечения образовательного процесса: образовательные программы доработаны и скорректированы с учетом современных требований; проектирование новых направлений образовательной деятельности;
- в совершенствовании методического сопровождения: разработаны методические рекомендации по разработке образовательных и рабочих учебных программ, обобщению педагогического опыта, планированию учебного и воспитательного процессов, системе работы с родителями, анкеты для педагогического мониторинга;
- в создании банка данных необходимых для ведения образовательной деятельности;
- в создании «института наставничества» – система организации работы с молодыми педагогами в отделе;
- в выявлении форм результативности образовательного процесса;

- в представлении опыта педагогов отдела в публикациях, выступлениях на семинарах, конференциях, методических объединениях и т.д.;
- повышение профессионализма педагогических кадров и развитие их творческого потенциала через участие в педагогических конкурсах различного уровня, обучение на курсах повышения квалификации;
- эффективное использование внебюджетных средств (ПОУ, благотворительные пожертвования родителей) – на совершенствование материально-технического оснащения, учебные расходы.

К положительным моментам организации учебно-воспитательной работы можно отнести:

- Активное участие специалистов отдела в конкурсах, смотрах, организованных методической службой Учреждения.
- Высокие достижения учащихся на конкурсах различного уровня (городские, региональные Всероссийские).
- Успешное участие педагогов в смотрах, конкурсах педагогического мастерства различного уровня (Учреждение, городские, Всероссийские)
- Представление педагогического опыта, достижений воспитанников и детских коллективов отдела на семинарах, конференциях, в средствах массовой информации (пресса, радио).
- Реализованы новые формы работы: создание серии «Библиотека клуба «Дерзание», проведение творческих вечеров в Союзе писателей; проведение семинаров для учащихся с участием представителей Сбербанка, управления ФНС; заключение договора о сотрудничестве с СЗИУ (зимняя школа журналистики, фестиваль прессы); клубные мероприятия (каникулы в Росси, день прессы, проект «Дарим праздник», конкурс стажерского мастерства); интерактивный проект «Город профессий»
- Расширение круга социальных партнеров (общество «Взгляд на Восток», общество русско-финской дружбы, Русское географическое общество).
- Информирование о деятельности коллективов отдела в СМИ (радио России, телеканал «Ваше общественное телевидение», «Санкт-Петербург», «100ТВ», газеты).

Однако, наряду с выделенными позитивными результатами развития за истекший период, можно выделить основные противоречия актуального состояния дополнительного образования:

- между постоянно обогащающимся фондом научно-методической информации и неготовностью субъектов образовательного процесса осваивать и использовать эту информацию в решении педагогических задач;
- между постоянно изменяющимися требованиями к качеству образования и недостаточной динамичностью в изменениях в программном обеспечении образовательного процесса;
- между качеством материально-технического оснащения отдела и современными требованиями к обеспечению инновационных процессов в образовании;
- между необходимостью использования современных методик и технологий образовательной деятельности и недостаточной готовностью педагогов дополнительного образования к их освоению и внедрению в практической деятельности.

2. SWOT-анализ

Сильные стороны	Слабые стороны
– Профессиональный педагогический коллектив; – Высокий уровень организационно-методического сопровождения (программное обеспечение образовательной деятельности, деятельность ГМО, организация и проведение семинаров, конференций и т.д.); – Реализация городских комплексных программ для школьников города и детских объединений: «Наследники великого города» и «Наследники – хранители – творцы»; – Взаимодействие с отделами Дворца; – Много молодых специалистов в отделе; – Высокий воспитательный потенциал каждого коллектива отдела; – Множество социальных связей в каждом коллективе; – Сохранность контингента; – Высокая результативность образовательной и воспитательной деятельности каждого коллектива; – Высокий уровень деятельности детского самоуправления в коллективах; – Взаимодействие с семьей	– Недостаточная обеспеченность учебными помещениями; – Низкий уровень материально-технического оснащения; – Приостановка издательской деятельности; – Отсутствие возможности повышения квалификации на базе лучших учреждений регионов, города; – Отсутствие взаимодействия в отделе между коллективами; – Отсутствие программы воспитательной деятельности в отделе (воспитанник нашего отдела – какой он?); – Отсутствие модели учета результативности образовательного процесса – Слабая информированность потребителей образовательных услуг – Преобладание традиционных педагогических технологий – Отсутствие экспозиции музея Учреждения

Риски	Возможности
– Принципиальные изменения законодательства в сфере образования; – Низкий уровень компетентности молодых кадров в вопросах педагогики, психологии, методики; – Высокая загруженность учащихся, недостаток времени для организации клубной деятельности; – Отсутствие финансирования воспитательной деятельности отдела: поездки, массовые дела, клубные вечера и т.д.	– Использование возможностей общественных объединений для развития коллективов отдела; – Использование возможностей Дворца для развития детских коллективов отдела; – Использование социальных связей коллективов для развития отдела в целом; – Развитие методического сопровождения, пропаганда педагогического опыта

К числу наиболее актуальных для развития отдела проблем можно отнести следующие:

- разработка и реализация системы воспитания детей;
- интеграция инновационной деятельности в педагогическую практику;
- создание экспозиции музея Учреждения;
- разработка единых подходов к определению результативности образовательной деятельности (система выявления и учета достижений детей);
- создание детского совета отдела.

3. Цель и задачи программы

Программа развития отдела гуманитарных программ и детских социальных инициатив на 2015–2020 годы определяет цель, основные задачи, необходимые ресурсы и мероприятия для их реализации.

В основе программы ценности развития отдела:

- Открытость, доверие, уважение друг к другу учащихся, педагогов, родителей.
- Высокий психологический комфорт для всех субъектов педагогического процесса.
- Атмосфера свободы творчества, способствующая творческому развитию обучающихся и педагогов.
- Педагогический коллектив ощущает себя как коллектив единомышленников, уважающих при этом самобытность друг друга.

Цель: Создание условий для позитивного развития отдела как открытой социально-педагогической системы, ориентированной на развитие мотивации обучающихся к познанию, творчеству, труду, обеспечение успешной социализации обучающихся, их подготовку к активному позитивному преобразованию современной социальной среды.

Задачи:

1. Совершенствование программного, технологического и информационно-методического обеспечения образовательного процесса в коллективах отдела.
2. Развитие системы регулирования качества дополнительного образования.
3. Стимулирование профессионального роста, творчества и самореализации педагогов отдела.
4. Совершенствование и развитие многообразных видов деятельности на основе единства учебной и внеучебной деятельности с учетом интересов и творческих возможностей детей и молодежи.
5. Расширение возможностей детей для обогащения их опыта созидательной жизни в свободное от учебы время.
6. Создание системы работы Музея Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных в образовательном пространстве Учреждения.
7. Развитие материально-технической базы отдела в соответствии с современными требованиями.

4. Структура программы

Достижение цели и решение задач осуществляются через реализацию основных проектов программы.

4.1. Проект «Детский совет отдела»

Одним из инструментов воспитания социально-активной и гуманистически направленной личности, способной к успешной социализации, являются органы детского самоуправления. Развитие современных форм ученического самоуправления будет обеспечивать развитие созидательной инициативы детей и молодежи и вовлечение их в решение значимых для них проблем. Включаясь в работу органов детского самоуправления, школьники оказываются в пространстве разновозрастного общения, могут проявлять свою инициативу, самостоятельность, лидерские качества, умение работать в коллективе, учитывать интересы других, получать квалифицированную помощь по различным аспектам социальной жизни.

При этом средством педагогической поддержки развития социально-значимых инициатив воспитанников будет выступать Детский совет отдела как модель развития органов детского самоуправления.

4.1.1. Цель

Разработка и апробация модели органа детского самоуправления отдела – Детского совета отдела.

4.1.2. Содержание

Основные мероприятия	Срок проведения	Ответственный
Проведение обучающих семинаров для педагогов по организации самоуправления	2015–2016	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Разработка нормативно-правовой документации, регулирующей деятельность органов детского самоуправления – положение о клубе, положение о Детском совете отдела и др.	2015–2016	Руководители детских коллективов
Разработка и апробация модели органа самоуправления – Детского совета отдела: – Создание Совета дела – временных детских творческих групп на период организации, подготовки и проведения творческих мероприятий для учащихся коллективов отдела – осенний выезд, новогодний праздник, вечер выпускников. – Создание Детского совета отдела, который будет являться постоянным добровольным выборным органом детского самоуправления, в которых войдут представители всех структурных подразделений отдела для реализации организационных моментов и определения содержания досуговой деятельности. – Деятельность Детского совета отдела по разработке и реализации проектов совместной деятельности.	2015–2019	Руководители детских коллективов
Организация и проведение осеннего выезда детских коллективов	Сентябрь, ежегодно	Руководители детских коллективов
Реализация длительной досуговой программы для детских коллективов отдела «Небывалый календарь»	2015–2016	Карабулина М.В., руководители детских коллективов
Организация и проведение дискуссионного клуба	2015–2020	
Участие детских коллективов отдела в реализации программы «Я – дворец»	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Создание и пополнение банка данных воспитательных технологий клубной деятельности, игровых приемов	2015–2020	Дикарева Е.А., Руководители детских коллективов
Проведение открытых массовых мероприятий детских коллективов	2015–2019	Петрова В.А., Дикарева Е.А., Руководители детских коллективов

4.1.3. Ожидаемый результат

- создание модели органа детского самоуправления;
- внедрение в практику работы современных воспитательных технологий клубной деятельности.

4.2. Проект «Успешный педагог»

4.2.1. Цель

формирование системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров

4.2.2. Содержание

Основные мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
Организация и проведение тематических семинаров, круглых столов	постоянно	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Организация участия педагогов в системе повышения квалификации педагогических кадров	постоянно	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Консультативная помощь при подготовке к аттестации педагогических работников	постоянно	Дикарева Е.А.
Совершенствование системы наставничества в отделе	постоянно	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Участие педагогов отдела в реализации программы Учреждения «Молодой педагог»	По плану реализации программы	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Организация и проведение открытых занятий в отделе	В течение года	Петрова В.А. Дикарева Е.А. Руководители клубов и секторов

Привлечение педагогов отдела к представлению и распространению своего опыта через участие в педагогических конкурсах и смотрах различного уровня (учреждение, город), семинарах, конференциях	2015–2020	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Разработка и внедрение системы выявления и учета достижений детей в реализуемых программах	2015–2020	Петрова В.А. Дикарева Е.А. Руководители клубов и секторов
Организация опытно-экспериментальной работы по краеведению	2015–2020	Аксельрод В.И. Смирнова Т.Г.

4.2.3. Ожидаемый результат

- повышение профессионального уровня, квалификации, мотивация на работу по развитию учреждения;
- проявление творчества и педагогической инициативы сотрудников;
- рост авторитета педагогов в окружающем социуме.

4.3. Проект «Развитие творческого потенциала ребенка в учреждении дополнительного образования детей»

4.3.1. Цель

Обеспечение необходимых условий для личностного развития, профессионального самоопределения детей и подростков, повышение уровня творческих способностей, раннее выявление и сопровождение одаренных детей.

4.3.2. Содержание

Основные мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
Организация и проведение тематических обучающих семинаров для педагогов	постоянно	Петрова В.А. Дикарева Е.А.
Организация методического сопровождения развития творческого потенциала, способностей ребенка	2015–2020	Аксельрод В.И.
Организация работы по разработке образовательных программ, направленных на социальное, творческое развитие воспитанников	2015–2020	Дикарева Е.А. руководители детских коллективов
Реализация образовательных технологий выявления и развития детской одаренности (олимпиады, конференции, конкурсы и др.)	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Поддержка и самореализация творчества детей, подростков через различные виды деятельности – образовательная, проектная, исследовательская, творческая, социальная	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Организация встреч учащихся с интересными людьми	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Расширение издательской деятельности: публикация творческих, исследовательских работ, статей, проектов учащихся	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Развитие социального творчества детей и подростков через разработку дел коллектива, участие в общественно-полезных делах Дворца и города, практику на базе ГОЛ, ДОЛ	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Привлечение социальных партнеров к деятельности по поддержке талантливой молодежи	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Использование механизмов стимулирования творческой активности учащихся	2015–2020	Петрова В.А., руководители детских коллективов
Организация работы с родителями: – определение индивидуального образовательного маршрута – определение дальнейшего развития способностей, склонностей ребенка – информирование о положительных результатах деятельности, успехах, достижениях	2015–2020	руководители детских коллективов

4.3.3. Ожидаемый результат:

- расширение стартовых возможностей воспитанников;
- развитие способностей и качеств учащихся, обеспечивающих успешное усвоение новых видов деятельности;

- повышение уровня творческой активности (позиция, отношения и желания ребенка в различных видах деятельности), мотивация участия в творческих конкурсах, выступлениях, защите собственных проектов;
- формирование креативности;
- ранняя профориентация.

4.4. Проект «Музей истории Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных – художественно-архитектурный и историко-педагогический комплекс в социокультурной среде Учреждения и города»

Актуальность проекта вызвана переосмыслением исторических ценностей с точки зрения их подачи в ключе современных подходов педагогики музейной деятельности.

Музей истории Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных в настоящее время характеризуется следующими признаками:

- наличие фонда подлинных материалов;
- специально выделенные помещения;
- экскурсионная деятельность;
- наличие временных экспозиций (выставок);
- образовательные игровые программы;
- участие в межмузейных городских программах и акциях.

Музейное пространство бывшей Аничковой усадьбы объединяет 11 зданий от 1741 до 2008 годов постройки. Из них 8 являются памятниками архитектуры федерального значения. Сохраняя внешний историко-архитектурный облик, во всех помещениях Аничковой усадьбы ведется образовательная деятельность. Объект экскурсионного показа – Аничков дворец (парадные залы).

4.4.1. Направления экскурсионной работы:

1. Аничкова усадьба – архитектурно-исторический памятник 18-20 веков
2. Аничков дворец – памятник Российской истории.
3. История Ленинградского дворца пионеров, представленная следующими разделами:
 - 1935–1941г.г. – открытие Дворца, предвоенные годы
 - 1941–1944г.г. – годы блокады
 - 1945–1990г.г. – советский период – пионерский дворец
 - 1990-по настоящее время – Дворец творчества юных
4. Обзорная экскурсия «Дворец царей – дворец детей»

Обширный фонд музея содержит более 14 000 экспонатов. Большую часть из них составляют архивные документы, воспоминания, фотографии, предметы времени, детское творчество. Самостоятельную часть представляет раздел «Педагогическое наследие», а также подборки педагогического журнала «Ракурс», сборники серии «РОСТ», «Педагогические ориентиры».

Несколько лет Дворец участвует в городских межмузейных проектах: Фестиваль музейных программ «Детские дни в Петербурге», проект «Ночь музеев».

4.4.2. Традиции Дворца, хранимые музеем

«Золотая книга» содержит имена сотрудников, внесших значительный вклад в развитие Дворца. Сегодня в ней 204 фамилии. По положению о внесении имен в «Золотую книгу Дворца» новые имена вносятся один раз в пять лет, в юбилейные годы.

Летопись Дворца пионеров – СПб ГДТЮ включает перечень основных событий в хронологическом порядке. Дополняется ежегодно.

Церемония награждения «Звезд Дворца» проводится с 1997 года. В музее хранятся списки награжденных за все эти годы. Данные о знаменитых выпускниках хранятся в отделах, в отдельных случаях – в музее.

Воспоминания сотрудников и выпускников, фотографии, аудио и видео-интервью, видеозаписи, хроника используются при подготовке массовых мероприятий.

4.4.3. Цель и задачи развития музея

Цель

Сохранение богатой истории Дворца как элемента интеграционного образовательного пространства Учреждения и Санкт-Петербурга. Обеспечение преемственности поколений. Возможность знакомства и историко-художественной экспозицией Дворца для петербуржцев и гостей города.

Задачи

- Воспитывать личностное отношение и ценностный подход к истории;
- Сохранять традиции Дворца и детских коллективов;
- Изучать и пропагандировать педагогическое наследие сотрудников Учреждения;
- Пробуждать интерес учащихся Учреждения к его истории через написание исследовательских и создание творческих работ;
- Проводить педагогические конференции, семинары, круглые столы по музейной педагогике и истории дополнительного (внешкольного) образования;
- Принимать участие в городских музейных проектах (фестиваль «Детские музейные дни в Петербурге», «Ночь музеев»);

- Организовать работу с фондами музея, совершенствовать систему учета и хранения, накопления материалов и экспонатов;
- Укрепить материально-техническую базу в соответствии с требованиями музейной педагогики;
- Практиковать создание временных тематических выставок;
- Подготовить к открытию экспозицию по истории Учреждения;
- Продолжить экскурсионную деятельность, внедряя интерактивные формы работы.

Реализация проекта планируется по основным направлениям музейной деятельности.

Поисково-исследовательская

- активизация работы совета музея
- систематизация работы с фондом музея
- общение с педагогами и ветеранами Дворца
- подготовка материалов по истории Дворца
- работа с библиотечными и архивными фондами – сотрудничество с государственными и школьными

музеями

Информационно-познавательная

- организация встреч с «интересными» людьми
- подготовка публикаций по профилю музейной деятельности
- проведение педагогических конференций, семинаров, круглых столов
- организация интерактивных музейных игр, детских музейных маршрутов
- организация выставок различного профиля
- выпуск педагогического журнала «Ракурс»

Экскурсионная

- проведение экскурсий для всех категорий посетителей-детей и взрослых
- разработка новых тематических экскурсий

Организация выставок, разработка новых экскурсий, оформление экспозиций тесно связана со следующими событиями:

2014–2015 уч.год – 70-летие Победы в великой Отечественной войне

2015–2016 уч.год – 25-летие музея истории Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных

2016–2017 уч.год – 80-летие ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

2017–2018 уч.год – 100-летие государственной системы дополнительного (внешкольного) образования

Учетно-оформительская

- оформление стендов и витрин
- ведение «Золотой книги Дворца», «Книги почета», Летописи Дворца, книги «Звезды Дворца»
- оформление материалов по теме «Педагогическое наследие»
- ведение учетной документации музея
- создание музейного каталога
- систематизация фондов

Материально-техническая

- обеспечение финансирования проекта оформления музейной экспозиции
- приобретение мультимедийного оборудования
- оформление музейной экспозиции.

4.4.4. Действия по реализации проекта

1 этап – 2015—2016 учебный год

1. Заказать профессиональный проект моделирования музейного пространства.
2. Оформить временные выставки по советскому периоду Дворца.
3. Подготовить материал по Дворцу творчества юных – переход от внешкольного воспитания к дополнительному образованию детей.
4. Оформить летопись Дворца в электронном виде.
5. Приобрести необходимое выставочное оборудование и мультимедийное сопровождение в соответствии с проектом освоением музейного пространства.
6. Провести историко-педагогические чтения «Дворец в зеркале перемен».
7. Совместно со школьными музеями города подготовить выставку «Дети войны и блокады», посвященную 70-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне.

2 этап – 2016—2017 учебный год

1. Оформить экспозицию по периоду 1937—1990 гг.
2. Издать материалы историко-педагогических чтений «Дворец в зеркале перемен».
3. Провести круглый стол, посвященный 25-летию музея Аничкова Дворца.
4. Оформить выставку по юбилейным датам структурных подразделений.
5. Приобрести оборудование для хранения архива музея.

3 этап – 2017—2018 учебный год

1. Подготовить презентационные материалы к 80-летию Учреждения.
2. Оформить выставки «Знаменитые выпускники дворца».
3. Издать юбилейный выпуск педагогического журнала «Ракурс».

4 этап – 2018—2019 учебный год

Совместно с учреждениями дополнительного образования Санкт-Петербурга подготовить юбилейную выставку, посвященную 100-летию государственной системы дополнительного (внешкольного) образования детей в России.

4.4.5. Ожидаемые результаты

1. Сохранение богатой истории Учреждения, традиций педагогического и детского коллектива.
2. Реконструкция и модернизация музейного пространства.
3. Повышение статуса Аничкова Дворца в социокультурном пространстве города (участие в межмузейных городских акциях, проектах).
4. Использование новых интерактивных форм в экскурсионной и образовательно-музейной деятельности.
5. Взаимодействие с государственными и школьными музеями значительно расширится за счет совместных выставок и мероприятий.
6. Возрастет количество посетителей Аничкова Дворца (в том числе учащимися и детскими коллективами Учреждения).
7. Активное привлечение учащихся Юношеского Университета Петербурга, клуба «Петрополь» и школ города к исследовательским работам, связанным с историей Дворца.
8. Педагогические сотрудники будут больше внимания уделять педагогическому наследию своих предшественников и использовать на практике.
9. Информационное обеспечение деятельности музея будет соответствовать современному уровню музейной подготовки.

4.4.6. Показатели работы музея

1. Количество экскурсий в Аничков Дворец:
 - По заявкам отделов – не менее 70% от вновь поступивших из каждого отдела
 - По заявкам школ и общественных объединений – до 4-х заявок в месяц
 - По билетам через кассу, в том числе заявки турфирм – не менее 10 экскурсий в месяц
2. Организация тематических выставок – не менее 2-х в течение учебного года.
3. Пополнение фондов музея – ежегодное представление отделов материалов по занесенным в Летопись Дворца мероприятиям.
4. Ведение «Золотой Книги Дворца», «Звезды Дворца», Книги Почета.
5. Информационно-просветительское сопровождение проекта – выпуск буклетов, афиш, аннотаций и т.д.
6. Выпуск издательской продукции или публикации в СМИ – не менее 2 раз в год
7. Участие в городских межмузейных проектах – не менее 2 раз в год

4.4.7. Результаты проекта

Оцениваются степенью востребованности Музея истории Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных детским и педагогическим коллективами Учреждения, педагогической общественностью, горожанами и гостями города.

5. Действия по реализации программы

5.1. Этапы реализации Программы

Достижение реализации намеченных целей и задач планируется в три этапа:

Первый этап (2015–2016 годы) – проектировочный: структуризация направлений деятельности, обновление нормативной документации регламентирующей деятельность в соответствии с новыми документами в законодательстве, социально-экономическим запросом, новых образовательных программ, учебно-методических комплексов, определение сфер контроля, развитие системы взаимодействия с другими отделами Учреждения.

Второй этап (2016–2018 годы) – основной: апробация новых образовательных программ, технологий; разработка и реализация новых проектов; отработка вновь выстроенных механизмов; создание материально-технической базы достаточного уровня.

Третий этап (2018–2020 годы) – обобщающий: анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития; фиксации полученных результатов образовательной практики.

Программа будет реализована через систему планирования, которая включает в себя перспективный и оперативные планы, критерии оценки промежуточных и итоговых результатов, мониторинг состояния системы и качества образования. Управление и контроль за реализацией Программы осуществляется педагогическим советом.

5.2. Ресурсное обеспечение программы развития

Методическое	В методической службе отдела работают высококвалифицированные, опытные специалисты, богатый информационно-методический фонд по направлениям деятельности отдела. В учреждении осуществляется подписка на периодические издания нормативного и методического характера, возможность использования материалов информационно-методического кабинета ГЦРДО (инновационные подходы в области образовательных технологий и передового опыта, материалы обучающих семинаров, конференций).
Кадровое	Уровень квалификации кадрового состава достаточен.
Материально-технической	Учебно-материальная база соответствует требованиям учебных планов и программ, нормам и правилам Сан ПиН на 70%; учебные кабинеты оснащены учебно-наглядными пособиями, техническими средствами обучения, дидактическими материалами на 50 %. Уровень оснащенности учебных кабинетов учебно-наглядными пособиями, техническими средствами обучения, дидактическими материалами соответствует образовательной деятельности отдела
Финансовое	Финансирование планируется за счет бюджетных средств, спонсорских средств, участия в грантовых конкурсах различного уровня.

6. Ожидаемые результаты

Реализация программы развития будет способствовать формированию открытой социально-педагогической системы отдела, включающей:

- открытую образовательную среду (активное взаимодействие всех субъектов образования),
- опору на современные требования государства и ожидания общества, способности гибко и мобильно реагировать на их изменения,
- мотивацию педагогов к саморазвитию и повышению профессионального мастерства,
- оптимизацию вертикального и горизонтального взаимодействия субъектов образовательной среды

Учреждения,

- внедрение эффективных методик и технологий деятельности, формирование единого информационного банка инновационных методик и технологий дополнительного образования по направлениям деятельности отдела,

Решение задач программы развития должно привести к следующим результатам:

- высокое качество образования;
- выработка и использование единых подходов в выявлении и учете достижений учащихся в освоении образовательных программ;
- развитие профессионализма, творчества, инициативы педагогических кадров отдела
- социальная активность учащихся через профессиональную социализацию, поддержку детских и молодежных инициатив, патриотическое и гражданское воспитание детей и молодёжи, пропаганду здорового образа жизни, социальный опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной деятельности;
- создание новой экспозиции Музея и форм активного участия в жизни музея учащихся и сотрудников Учреждения;

- обновление материально-технической базы отдела.

6.1. Показатели результативности

- Обновление содержания образовательных программ.
- Использование ИКТ в образовательном процессе.
- Повышение качества занятий и массовых мероприятий.
- Удовлетворение образовательных потребностей различных категорий детей и родителей.
- Сохранность контингента.
- Издание учебно-методических, (научно-методических) пособий по актуальным вопросам, ориентированных на специалистов сферы дополнительного образования детей и молодёжи.
- Количество детей и молодёжи, участвующих в программах отдела.
- Количество обучающихся, ставшими победителями, призерами олимпиад, конкурсов, конференций, выставок, соревнований от общего числа участников от отдела: уровень – учреждение, городской, всероссийский, международный.
- Наличие современных форм детского самоуправления.
- Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации (обучение, стажировки).
- Доля сотрудников, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию.
- Участие педагогических работников в научно-практических семинарах и конференциях (очное, заочное).
- Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества дополнительного образования.
- Участие педагогов в инновационной деятельности.

7. Финансирование программы развития

Финансирование мероприятий программы развития отдела планируется в рамках

- бюджетных средств, выделенных на реализацию государственного задания,
- средств от приносящей доход деятельности,
- привлеченных средств социальных партнеров,
- средств грантов.

Программа развития Эколого-биологического центра «Крестовский остров»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»

**Программа развития
Эколого-биологического центра
«Крестовский остров»
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных**

Содержание

1. Оценка существующей ситуации.....	105
2. Характеристика данных для планирования.	105
3. Проблемный анализ	106
4. Основные цели и направления программы перспективного развития ЭБЦ.....	107
5. План действий по реализации программы развития.....	108
6. Планируемые результаты реализации программы.....	110

1. Оценка существующей ситуации

Коллективы биологической направленности (ныне входящее в Естественнонаучное направление дополнительного образования) работали во Дворце с момента его открытия в 1937 году. В 1953 году устойчивый интерес школьников к изучению живого и увеличение количества кружков привели к организации Натуралистического отдела (позднее переименованного в отдел Биологии). Эколого-биологический центр «Крестовский остров» как самостоятельное обособленное структурное подразделение Дворца, существует с 2007 года.

В Положении о структурном подразделении его цели формулируются следующим образом:

ЭБЦ создан как учебный и организационно-методический центр дополнительного эколого-биологического образования, координирующий научно-исследовательскую работу и природоохранную деятельность школьников г.Санкт-Петербурга в естественнонаучном направлении, поддерживающий детско-юношеское общественное экологическое движение.

Целями ЭБЦ являются:

- Создание условий для гармоничного, всестороннего развития ребенка и его успешной самореализации в обществе через деятельность учебных коллективов естественнонаучного направления.
- Воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к Родине, семье, окружающей природе;
- Выполнение производственной программы, утвержденной генеральным директором в соответствии с основными целями и задачами Учреждения;

Необходимо отметить, что в Распоряжении Правительства РФ от 29.05.2015 N 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» впервые за последнее время выделено понятие «экологического воспитания», которое во многом перекликается со сформулированными целями деятельности Центра: «Экологическое воспитание включает:

- развитие у детей и их родителей экологической культуры, бережного отношения к родной земле, природным богатствам России и мира;
- воспитание чувства ответственности за состояние природных ресурсов, умений и навыков разумного природопользования, нетерпимого отношения к действиям, приносящим вред экологии».

По многим показателям ЭБЦ «Крестовский остров» является необычной структурой в естественнонаучном направлении дополнительного образования. Его основные особенности:

1. Масштабность. Традиционно «эколого-биологическое» направление является направлением «второго уровня», значительно уступая по числу коллективов и обучающихся художественному, спортивному, техническому, туристско-краеведческому. Среди более чем 400 000 детей, занятых в системе дополнительного образования Санкт-Петербурга (данные Комитета по образованию, 2015 год), только около 9000 (менее 2,5%) занимаются в коллективах данного направления.

В тоже время, в структуре Дворца ЭБЦ занимает третье место по количеству обучающихся. Почти 20% всех юных «эко-биологов» города – кружковцы ЭБЦ. Вероятно, ЭБЦ является крупнейшим в России структурным подразделением в своем направлении. Коллективы ЭБЦ в течение последних лет не испытывают проблем с комплектацией. Рост числа записавшихся в 2015 году по сравнению с 2014 составил 15% и ограничен лишь наличием помещений и педагогических часов.

2. Разнообразие программ. В 2015–2016 году на базе Центра реализовывалось 48 бюджетных образовательных программ и 10 программ ПОУ (для сравнения, в Центре экологического образования ГБПОУ города Москвы «Воробьевы горы» - 45 и 4 соответственно). В Санкт-Петербурге же 25% программ естественнонаучной направленности реализуются на базе ЭБЦ.

3. Высокая доля кружковцев старшего школьного возраста (в 2015-16 учебном году доля обучающихся 8-11 классов составила 37%). Существующее в ЭБЦ распределение кружковцев по возрастам крайне нетипично для большинства учреждений дополнительного образования, реализующих программы эколого-биологического направления: для них обычно характерен высокий процент учащихся младшей школы. Коллективы, популярные среди старшеклассников, редки.

2. Характеристика данных для планирования.

При оценке и систематизации данных для программы развития учитывалась следующая информация:

Внешняя (поскольку программа касается развития ЭБЦ как структурного подразделения, то термин «внешний» в ней употребляется для характеристики всех факторов, существующих вне пределов отдела, в том числе и для существующих в масштабах Дворца):

- Существующее законодательство и подзаконные акты, регламентирующие деятельность системы дополнительного образования в РФ;

- Цели и задачи, формулируемые руководством Дворца;

Внутренняя:

- Ежегодные цели и задачи, формулируемые в годовых перспективных планах Центра, анализ их выполнения;
- Результаты специальной анкеты, заполненной руководителями секторов и лабораторий (весна 2014);
- Результаты ежегодной анкеты для сотрудников, распространяющейся в ЭБЦ по итогам учебного года (2013-14 и 2014-15 учебные годы);
- Результаты ежегодной анкеты для родителей обучающихся в ЭБЦ (2012-13, 2013-14 и 2014-15 учебные годы);
- Результаты тематических обсуждений, проводимых администрацией ЭБЦ.

В результате были выделены следующие направления для проблемного анализа и планирования:

- Демографическое;
- Организационно-педагогическое;
- Финансово-экономическое;
- Материально-техническое;
- Воспитательно-идеологическое,

по каждому из которых были сформулированы сильные стороны ЭБЦ и основные существующие проблемы. В программе сознательно ограничен круг существующих проблемных вопросов для того, чтобы сосредоточиться на основных из них.

3. Проблемный анализ

3.1. Демографическое направление

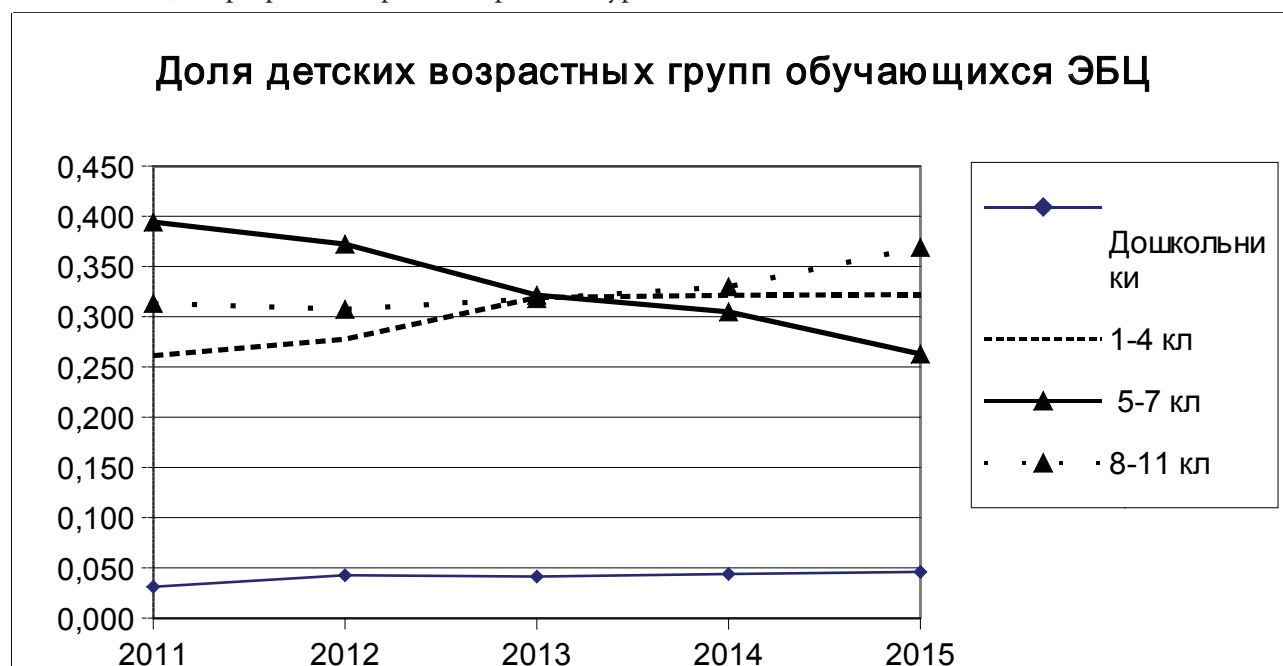
Сильные стороны

- Высокая наполняемость коллективов ЭБЦ;
- Тенденция к увеличению количества групп;
- Высокая мотивация и достаточный уровень базовой подготовки у значительной доли обучающихся.

Проблемы

- Дисбаланс между количеством групп и программ, работающих с разными возрастами обучающихся.

В настоящее время наблюдается нехватка групп, работающих со средним школьным возрастом, начиная с 4-5 класса. В результате, возникают проблемы с формированием образовательного маршрута у обучающихся, заканчивающих программы первого возрастного уровня.



3.2. Организационно-педагогическое направление

Сильные стороны

- Высокая квалификация педагогов (50% имеют квалификационные категории, успешно участвуют в профессиональных конкурсах);
- Высокая доля постоянных работников среди педагогического состава (2/3);
- Высокая творческая активность педагогов (участие в конференциях, публикации и т. д.);
- Наличие корпоративной культуры, командного взаимодействия в педагогическом коллективе;
- Широкий спектр существующих программ, в том числе и реализуемых при участии социальных партнеров (профильные вузы и профессиональные организации, заповедники);
- Активная деятельность по обновлению программной базы;

Проблемы

- Нарастающая степень регламентации и стандартизации образовательного процесса, не соответствующая самой идее дополнительного образования как индивидуально-ориентированной творческой деятельности;
- Увеличение количества документации, сопровождающей образовательную деятельность;
- Сложности в организации экспедиционной деятельности;
- Невозможность привлекать к работе на официальной основе студентов профильных вузов;
- Недостаточная степень развития дистанционных форм обучения;
- Недостаточная степень координации в работе коллективов зоологического направления.

3.3. Финансово-экономическое направление

Сильные стороны

- Наличие ставок технических работников, обеспечивающих работу тепличного хозяйства и мини-зоопарка;
- Финансовая поддержка Дворцом мини-зоопарка ЭБЦ (корма, фураж);
- Высокая востребованность и финансовая отдача групп ПОУ, работающих со средними и старшими школьниками;
- Наличие большого числа социальных партнеров, оказывающих поддержку различным аспектам деятельности ЭБЦ.

Проблемы

- Отсутствие финансирования ряда массовых мероприятий ЭБЦ;
- Сложность получения оперативного целевого финансирования для решения неотложных вопросов;
- Низкая финансовая отдача от групп ПОУ, работающих с дошкольниками;
- Недостаточно полное использование базы ЭБЦ для проведения коммерческих мероприятий.

3.4. Материально-техническое направление

Сильные стороны

- Наличие современной базы для проведения учебного процесса;
- Организация работы служб уборки и текущего ремонта, позволяющая ЭБЦ в автономном режиме решать многие технические вопросы (в том числе – мелкий ремонт зданий, мебели и оборудования, уборка территории и крыш зданий от снега в зимний период).

Проблемы

- Нарастающее старение оборудования. По многим пунктам (компьютерное обеспечение, трубопроводы) – критического уровня.
- Недостаточная эффективность, а зачастую – отсутствие системы текущего технического обслуживания и ремонта коммуникаций, техники и оборудования Центра.
- Неэффективная работа системы вентиляции в помещениях ЭБЦ;
- Отсутствие буфета на базе ЭБЦ;
- Недостаточное освещение дороги в ЭБЦ через Приморский парк Победы.

3.5. Воспитательно-идеологическое направление

Сильные стороны

- Сохраняющаяся ориентация на приоритет общечеловеческих ценностей, сохранение свободы личности обучающегося и педагога в образовательном процессе.

Проблемы

- Отсутствие внятной политики государства в вопросе о месте и перспективах развития системы дополнительного образования.
- Сохраняющаяся опасность политизации и клерикализации образовательного процесса.

Отдельным блоком проблем является нарастающее отдаление ЭБЦ от основного Дворца. ЭБЦ – уникальная структура в системе Дворца: прежде всего, он призван решать те же образовательные, организационные и методические задачи, что и другие учебные отделы. Но при этом ЭБЦ территориально разобщен с дирекцией Учреждения, бухгалтерией, отделом кадров и всеми другими службами обеспечения. Дорога в одну сторону занимает не менее 40-45 минут (+ стоимость поездки в метро). По сложившейся практике, есть несколько работников, которые посещают Дворец часто: директор, завуч, зав.метод.отделом, зав.зоологическим сектором. Реже бывают во Дворце руководители других структурных подразделений, методисты и педагоги-организаторы. Многие педагоги и технические работники посещают дворец 1-3 раза в течение года. Учитывая то, что новые сотрудники, число которых увеличивается год от года, уже не знакомы со временами нахождения отдела биологии в Аничковом Дворце, возрастает необходимость и значимость любых действий, направленных на взаимное посещение и совместную работу сотрудников ЭБЦ и Аничковой усадьбы.

4. Основные цели и направления программы перспективного развития ЭБЦ

При формулировке задач программы отбирались те пункты, указанные в проблемном анализе, решение которых наиболее злободневно и в наибольшей степени реально (в том числе выполнимо в основном силами самого Эколого-биологического центра).

При этом необходимо принять во внимание то, что существующая высокая степень экономической неопределенности, постоянно меняющаяся законодательная база и субъективный характер многих требований, предъявляемых по ряду организационных и документальных вопросов, делают долгосрочное планирование мало реалистичным и низкопродуктивным, поскольку действие ряда значимых внешних факторов не представляется возможным учесть.

4.1. Цель программы:

динамическое развитие Эколого-биологического центра «Крестовский остров» для наиболее полного удовлетворения потребностей обучающихся и их родителей, создание условий для творческой самореализации педагогов, поддержание имиджа успешного, современного структурного подразделения Дворца.

4.2. Задачи программы:

4.2.1. Демографическое направление

- Увеличение количества и тематического разнообразия коллективов, работающих с младшим и средним школьным возрастом (прежде всего – ведущих прием обучающихся 3-5 классов);
- Разработка механизмов первичной ориентации и отбора обучающихся в связи с увеличением количества желающих заниматься в коллективах ЭБЦ;
- Расширение целевой аудитории. Модульные программы по работе с детьми выходцев из стран Средней Азии.

4.2.2. Организационно-педагогическое направление

- Развитие дистанционных форм работы, формирование консультационно-исследовательского регионального центра в естественнонаучном направлении;
- Расширение спектра форм работы с родителями;
- Расширение спектра взаимодействия с научными, производственными и общественными организациями Санкт-Петербурга и России в целом;
- Создание базы для эффективной акцепции выпускников Центра и иных волонтеров

4.2.3. Финансово-экономическое направление

- Поиск возможных законных форм оперативного целевого финансирования;
- Расширение системы грантового финансирования проектов на уровне Учреждения и Центра;
- Расширение спектра платных экскурсий и тематических занятий;
- Совершенствование организационной структуры и содержания занятий с дошкольниками.

4.2.4. Материально-техническое направление

- Совершенствование системы текущего технического обслуживания и ремонта коммуникаций, техники и оборудования Центра;
- Организация своевременного обновления стареющего оборудования Центра;
- Ремонт системы вентиляции в помещениях ЭБЦ;
- Открытие буфета на базе ЭБЦ;
- Организация освещения дороги в ЭБЦ через Приморский парк Победы.

4.2.5. Воспитательно-идеологическое направление

- Всемерное отстаивание ценности многовариантности хода образовательного процесса, противодействие его регламентации по образу школьных занятий;
- Отстаивание приоритета образовательной деятельности Центра и Дворца в целом перед иными формами и направлениями работы;
- Расширение и активизация презентационной и информационной деятельности ЭБЦ в Интернете и СМИ.

5. План действий по реализации программы развития

Задачи	Планируемые действия	Сроки	Ответственный
Увеличение количества коллективов, работающих с младшим и средним школьным возрастом	- Увеличение количества обучающихся 5-7 классов до 550 человек. – Разработка 3-4 новых образовательных программ для обучающихся 4-5 класса	2015–2019	Ляндзберг А.Р. Якунина М.Г.
		2016–2019	Якунина М.Г. Конева В.И. Седова Н.А. Зав.лабораториями
Разработка механизмов первичной ориентации и отбора обучающихся	- Обновление информационных материалов о коллективах ЭБЦ в Интернете и на записи – Разработка электронного «определителя коллектива» – Организация психологического консультирования в ходе записи – Разработка системы «пробных анкет» при приеме в коллективы	2015–2017	Ляндзберг А.Р. Буров А.А.
		2017–2018	Зав.лабораториями Буров А.А.
		2016–2019	Якунина М.Г. Щагина О.А..
		2016–2019	Якунина М.Г. Седова Н.А. Зав.лабораториями

Программа развития Эколого-биологического центра «Крестовский остров»

Расширение целевой аудитории.	- Активизация работы с организациями, работающими с детьми с ограниченными возможностями, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, сиротами, больными детьми. Разработка совместных мероприятий и программ.	2016–2019	Ляндзберг А.Р. Машарская Н.Я. Полоскин А.В. Чепортузова Е.А.
Развитие дистанционных форм работы, формирование ресурсного регионального центра в естественнонаучном направлении	- Формирование на базе сайта ЭБЦ раздела дистанционного обучения – Ежегодная организация работы на базе ЭБЦ курсов повышения квалификации – Получение статуса регионального ресурсного центра	2016–2018 2016–2019 2017–2019	Ляндзберг А.Р. Буров А.А. Полоскин А.В. Еремеева Е.Ю. Якунина М.Г. Ляндзберг А.Р.
Расширение спектра форм работы с родителями	- Создание виртуального Центра родительской поддержки ЭБЦ – Организация не менее 2 совместных мероприятий для детей и родителей ЭБЦ – Активизация работы службы психологического консультирования родителей	2015–2019 2015–2018 2015–2019	Ляндзберг А.Р. Полоскин А.В. рук.лабораторий Шагина О.А.
Расширение спектра взаимодействия с научными, производственными и общественными организациями	Расширение списка партнеров ЭБЦ на 50% по сравнению со списком, приведенном в перспективном плане 2014–2014 уч.года	2015–2019	Ляндзберг А.Р.
Создание базы для эффективной акцепции выпускников Центра и иных волонтеров	- Создание молодежных общественных структур и НКО, оказывающих поддержку деятельности ЭБЦ – Расширение системы волонтерства на базе ЭБЦ. Создание соответствующего раздела на сайте Центра и сайтах мероприятий	2015–2019 2015–2018	Ляндзберг А.Р. Полоскин А.В. рук.лабораторий Полоскин А.В. Буров А.А. Чепортузова Е.А. рук.лабораторий
Расширение системы грантового финансирования проектов на уровне Учреждения и Центра;	- Участие ЭБЦ в программах грантовой поддержки Дворца – Создание собственной системы грантовой поддержки проектов – Создание НКО как акцептора средств внешних грантов	2015–2019 2017–2019 2018–2019	Полоскин А.В. Еремеева Е.Ю. Ляндзберг А.Р. Ляндзберг А.Р.
Расширение спектра платных экскурсий и тематических занятий;	- Разработка 2-3 новых форм коммерческих мероприятий для семейного отдыха. – Увеличение суммы поступлений от разовых тематических занятий до 500 000 руб.в год – Разработка форм летних коммерческих мероприятий на территории ЭБЦ	2015–2017 2015–2019 2016–2018	Машарская Н.Я. Полоскин А.В. Полоскин А.В. Чепортузова Е.А. Николаева Н.В. рук.лабораторий Ляндзберг А.Р. Седова Н.А.
Совершенствование организационной структуры и содержания занятий с дошкольниками.	- Разработка и утверждение новой образовательной программы по работе с дошкольниками – Увеличение количества обучающихся до 80 человек	2015–2017 2017–2019	Николаева Н.В. Седова Н.А. педагоги лаборатории Ляндзберг А.Р. Николаева Н.В.
Совершенствование системы технического обслуживания и ремонта коммуникаций, и оборудования	- Включение программ обслуживания и текущего ремонта в бюджет ЭБЦ	2015–2019	Ляндзберг А.Р. Замула Л.А.
Организация своевременного обновления оборудования Центра;	Включение программы обновления компьютерного оборудования ЭБЦ в одну из целевых программ Правительства СПб	2015–2019	Ляндзберг А.Р. Замула Л.А.
Ремонт системы вентиляции в помещениях ЭБЦ;	Организация дефектации и ремонта системы	2015–2019	Ляндзберг А.Р. Замула Л.А.
Открытие буфета на базе ЭБЦ;	Открытие буфета с ассортиментом горячих блюд	2015–2019	Ляндзберг А.Р. дирекция Дворца

Организация освещения дороги в ЭБЦ через Приморский парк Победы	Включение организации освещения в планы правительства СПб	2015–2019	Ляндзберг А.Р.
Противодействие регламентации образовательного процесса	Выступления на педагогических конференциях, педагогических советах, публикации в СМИ по данной тематике.	2015–2019	Ляндзберг А.Р., сотрудники ЭБЦ
Отстаивание приоритета образовательной деятельности Центра и Дворца	Выступления на рабочих совещаниях и педсоветах Учреждения по данной тематике. Подчеркивание приоритета образовательной деятельности в ежедневной практике руководства Центром.	2015–2019	Ляндзберг А.Р. Якунина М.Г.
Расширение и активизация презентационной и информационной деятельности ЭБЦ в Интернете и СМИ.	- Создание новой редакции сайта ЭБЦ; – Доведение числа подписчиков страницы ЭБЦ «ВКонтакте» до 5000 человек, а частоты публикации новостей – до 2 постов в неделю. – Включение информации об ЭБЦ в интернет-информаторы (не менее 5)	2015–2016	Буров А.А.
		2015–2017	Ляндзберг А.Р., сотрудники ЭБЦ
		2015–2017	Ляндзберг А.Р. Буров А.А.

6. Планируемые результаты реализации программы

Планируется, что в результате реализации программы развития Эколого-биологического центра «Крестовский остров» он сохранит и упрочит свой имидж успешного, современного структурного подразделения Дворца, в нем будут полнее удовлетворяться потребности обучающихся и их родителей. Это позволит увеличить привлекательность ЭБЦ как структурного подразделения Дворца в Санкт-Петербурге. Конкретно это можно будет проследить по достижению следующих измеряемых результатов:

Количество обучающихся 5-7 классов достигнет в 2017–2018 уч.году 550 человек, число программ для данного возраста обучающихся возрастет.

Блок мер по улучшению первичной ориентации и отбора обучающихся приведет к снижению процента школьников, покидающих коллективы в результате неверного необдуманного выбора.

К сожалению, данный показатель объективно не отражается в официальных документах и поэтому трудно оценить его реальную динамику.

Проведение в год не менее 10 экскурсий, тематических занятий и иных мероприятий с детьми с ограниченными возможностями, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, сиротами, больными детьми.

Создание на базе сайта ЭБЦ раздела дистанционного обучения, привлечение к работе с ним не менее 100 учащихся в 2017-18 уч.году, не менее 200 – в 2018-19 уч.году.

Ежегодная организация работы на базе ЭБЦ курсов повышения квалификации для педагогов и иных специалистов дополнительного образования.

Получение статуса регионального ресурсного центра в области естественнонаучного дополнительного образования.

Создание виртуального Центра родительской поддержки ЭБЦ

Расширение системы волонтерства на базе ЭБЦ. Достижение количества постоянно работающих в ЭБЦ волонтеров до 5, а привлекаемых для организации отдельных мероприятий – до 30 в 2018-19 уч.году.

Увеличение суммы поступлений от разовых тематических занятий до 500 000 руб. в 2018 фин.году в результате расширения спектра платных экскурсий и тематических занятий;

Проведение не менее 2 летних коммерческих мероприятий на территории ЭБЦ в к лету 2017 года.

Увеличение количества обучающихся в группах ПОУ для дошкольников до 80 человек в 2017-18 уч.году.

Включение программ обслуживания и текущего ремонта техники и оборудования в бюджет ЭБЦ, Обновление компьютерного парка ЭБЦ к 2018 году.

Создание новой редакции сайта ЭБЦ, увеличение числа подписчиков страницы ЭБЦ «ВКонтакте» до 5000 человек к 2017-18 уч.году.

Особо важным видится сохранение и динамичное развитие коллектива сотрудников Центра, своевременное вовлечение в его работу перспективных молодых специалистов и их обучение.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
театрально-художественного отдела
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных**

Содержание

1. Введение	113
2. Современное состояние театрально- художественного отдела	113
3. Проблемный анализ состояния театрально- художественного отдела .	114
4. Проблемный вывод	116
5. Концепция Программы развития	118
6. Блок перспективных преобразований	118

1. Введение

Сложные перемены, происходящие в современной России, диктуют необходимость поиска новых путей развития системы дополнительного образования, воспитания, оздоровления подростков и молодежи.

Закон Российской Федерации «Об образовании» придал внешкольным учреждениям новый правовой статус – учреждений дополнительного образования детей, определив для них основным содержанием образовательную деятельность, повысив тем самым социальную педагогическую значимость решаемых задач и выполняемых функций, а также закрепил их основные задачи: развитие у детей мотивации к познанию и творчеству; укрепление здоровья; профессиональное самоопределение и организация творческого труда; социальная защита; поддержка, реабилитация и адаптация детей к жизни в обществе; социализация детей с ограниченными возможностями здоровья; работа с семьей; формирование общей культуры; организация содержательного досуга и др.

Педагогический коллектив театрально-художественного отдела разработал программу развития на 2015–2020 гг. исходя из запросов социального окружения и возможностей учреждения. Программа содержит информацию об отделе, концепцию развития и план действий педагогического и административного состава отдела.

Так как анализ состояния один из важнейших разделов программы развития, невозможно спроектировать развитие отдела, не обладая максимально полным знанием его настоящего статуса, значения и влияния во внешней среде, состояния дел внутри отдела.

Программа развития предназначена для осмысления собственного опыта работы, определения приоритетов деятельности, выбора методов решения существующих проблем, способов координации действий и механизмов их реализации, описание прогнозируемых положительных и отрицательных результатов, что позволит:

- вывести на качественно новый уровень образовательный процесс отдела;
- создать условия для самореализации воспитанников через совершенствование системы воспитания и обеспечение возможности вариативного выбора занятий;
- обеспечить разработку содержания, активных и разнообразных форм и методов работы;
- повысить эффективность работы отдела;
- усовершенствовать материально-техническую базу отдела;
- расширить кадровый потенциал.

2. Современное состояние театрально-художественного отдела

Деятельность театрально-художественного отдела направлена на создание условий для творческого развития личности детей и подростков, удовлетворение их социокультурных и образовательных потребностей, адаптацию их в современном обществе, приобщение к его культурным и духовным ценностям на основе приобщения к театральной деятельности. Театрально-художественный отдел выполняет воспитательную, социально-педагогическую, познавательную, развивающую и досуговую функции.

Отдел представляет собой объединение трех творческих коллективов с богатейшей историей, сложившимися традициями, методикой, репертуаром, технологической базой. За прошедшие десятилетия все эти составляющие педагогической системы претерпевали изменения в связи с теми переменами, которые происходили в обществе. С особой силой необходимость таких перемен становится очевидной в наши дни, когда происходят кардинальные изменения в педагогике, театре и театральных технологиях. Изменились и критерии и педагогические и образовательные стандарты.

Разумеется, педагогический коллектив всегда активно реагировал на вызовы времени и вносил соответствующие коррективы во все сферы работы отдела.

2.1. Характеристика контингента.

2.1.1. Число детских объединений и численный состав воспитанников по направленностям в 2014–2015 учебном году

В 2014–2015 учебном году в театрально-художественном отделе было реализовано 35 общеобразовательных программ.

Бюджет

Направленность деятельности	Количество образовательных программ	Количество обучающихся
Художественная	19	940
Техническая	1	64
Итого	20	1004

ПОУ

Направленность деятельности	Количество образовательных программ	Количество обучающихся
Художественная	11	129
Техническая	4	30

Итого	15	159
-------	----	-----

2.1.2. Состав и характеристика педагогического коллектива

Состав кадров УДО	2014/2015
Всего (в том числе совместителей из учреждений культуры, науки и др. творческих коллективов):	43
Постоянные (основные) сотрудники	34
Совместители	9
В том числе имеют образование:	
Высшее	37
среднее педагогическое	
среднее специальное (не педагогическое)	4
среднее общее	4
Имеют ученую степень	
кандидат наук	3
Награды	
Ордена и медали	
«За полезное»	1
«В память 300-летия Петербурга»	1
Почетные звания	
«Заслуженный работник культуры»	1
Ведомственные знаки отличия	
«Отличник народного образования (Почетный работник общего образования)»	4
Знак губернатора «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»	2
Грамота Министерства образования и науки РФ	5
Имеют квалификационные категории:	
Высшую	17
Первую	1
Соотношение педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему числу педагогов (%)	39/3

3. Проблемный анализ состояния театрально-художественного отдела

3.1. Характеристика организации образовательного процесса.

Главной целью работы ТХО является создание условий для выявления и развития способностей каждого ребенка, воспитание социально активной личности гражданина.

Содержание образовательной деятельности объединений определяется педагогами с учетом общеобразовательных программ и рабочих программ, учитывая при этом социальный заказ ОУ, родителей и детей.

В 2014–2015 учебном году в театрально-художественном отделе было проведено исследование удовлетворенности участников образовательного процесса. Проведенное анкетирование показало высокую степень удовлетворенности всех участников образовательного процесса:

- обучающиеся – 88 %
- родители – 100 %
- сотрудники – 65 -70 %.

Направления и профили театрально-художественного отдела являются актуальными и востребованными среди потребителей образовательных услуг. Родители информированы об особенностях организации образовательного процесса, имеют возможность участвовать в совместных мероприятиях с детьми. Педагоги имеют возможность повышать свою квалификацию, владеют методиками диагностики результативности образовательного процесса, вносят большой личный вклад в развитие своего коллектива и отдела.

Вместе с тем, следует обратить внимание на решение следующих проблем:

- Обеспечить информирование родителей о мероприятиях в учебной группе и коллективе, об успехах ребенка. Эффективнее использовать возможности сайта театрально-художественного отдела. Знакомить родителей с достижениями обучающихся, в том числе на родительских собраниях.
- Обеспечить методическую помощь всем педагогам в разработке программно-методического обеспечения, диагностики результативности образовательного процесса и подготовке к аттестации.
- Предпринимать меры по развитию материально-технической базы отдела.

3.2. Методическая работа

Методическая работа в отделе направлена на обеспечение высокого качества образовательного процесса и профессионального уровня педагогов, методическое обеспечение повышения эффективности и качества образовательного процесса, разработку новых общеобразовательных программ, организацию работы с молодыми педагогами, методическую поддержку участия педагогов театрально-художественного отдела в профессиональных конкурсах, методическое сопровождение учебных занятий и массовых мероприятий. Проводятся консультации, семинары, мастер-классы для педагогических работников отдела.

Администрация отдела создает необходимые условия для повышения профессионального и образовательного уровня педагогов через совершенствование программно-методического и информационного обеспечения образовательного процесса; творческие отчеты, открытые занятия; методическое консультирование (индивидуальное и групповое).

Необходимым элементом повышения педагогического мастерства является индивидуальная работа по самообразованию. Каждый педагог определяет для себя тему, которая вытекает из его профессионального интереса и соответствует методической теме учреждения. Практически вся работа педагога предполагает постоянное самосовершенствование, а значит и постоянное обновление своего методического арсенала. Педагоги делятся своим опытом, делятся своими достижениями, ищут новые идеи, новые решения педагогических задач, работают над структурой занятий, разнообразят формы и методы обучения и воспитания с учетом особенностей группы обучающихся.

Однако существуют и трудности.

- В связи с изменениями условий прохождения аттестации на квалификационную категорию за последние два года в отделе снизился процент педагогических работников, имеющих высшую категорию.
- Молодые педагоги, являющиеся профильными специалистами, испытывают недостаток педагогических знаний.

3.3. Организация массовых мероприятий и репертуарная политика

Одно из направлений деятельности ТХО – организация и проведение массовых мероприятий, направленных на самореализацию и социальную адаптацию детей в современном обществе, развитие личностных качеств, коммуникативных способностей. Используются различные формы: концерты, спектакли, мюзиклы, праздники, игры, экскурсии, вечера, выставки, конкурсы, фестивали, в которых ежегодно участвуют все дети коллективов.

Репертуарная политика отдела формируется исходя из требований времени, в соответствии с педагогическими и творческими задачами детского коллектива, ориентируясь на лучшие художественные образцы современной и классической драматургии и литературы – российской и зарубежной. Для поиска сценического репертуара ведется большая кропотливая работа всеми педагогами. Главная проблема – отсутствие современного качественного детского драматургического и музыкального материала. Частично этот дефицит решается за счет создания собственных пьес и инсценировок режиссерами и педагогами отдела. Также коллективы используют в своем репертуаре поставленные ранее спектакли и концертные номера. Это продиктовано не отсутствием идей, а отсутствием финансов. Любое новое художественное произведение требует финансовых затрат. Поэтому на сегодняшний день любое новое предложение, будь то спектакль или просто номер, рассматривается предельно внимательно именно с точки зрения финансов. Художественное оформление спектаклей также требует финансирования.

3.4. Кадровый потенциал и структура отдела

Театрально-художественный отдел был создан 4 года назад путем выведения учебных коллективов из структуры Театрально-концертного комплекса. За этот период в отделе произошел ряд изменений, которые могут быть оценены как позитивные, но не исчерпывают всех задач. Более того – порою они и вовсе неспособны произвести перемены, которые необходимы для успешного осуществления современного педагогического и воспитательного процессов. Это не связано с творческими и педагогическими ресурсами, которыми обладает ТХО, а лишь с тем, что ресурсы эти недостаточны и не могут быть найдены внутри отдела, так как не от него зависят.

Существующее штатное расписание не вполне соответствует тем реальностям, которые объективно существуют в отделе и обеспечивают долгую жизнь коллективов, сохраняют традиции, спектакли, методику, преемственность поколений и т.д. Отсутствие ставок руководителей коллектива (СТИП «Метаморфозы», МЭТС «Розыгрыш»), ставки костюмера (в фонде отдела имеется более 500 костюмов), инженера по механооборудованию, инженера по электрооборудованию, инженера по электронному оборудованию (для обеспечения эксплуатации и профилактики сценического оборудования) и администратора (реклама, распространение билетов, привлечение внебюджетных средств для организации основной деятельности) создает ряд серьезных трудностей в выполнении воспитательных задач, соблюдении техники безопасности, норм СанПиН, становится тормозом на пути развития отдела.

3.5. Материально-техническая база.

Характеризуя материально-техническую базу отдела, можно сказать, что учебные помещения находятся в удовлетворительном состоянии. Некоторые помещения требуют косметического ремонта, в хореографических залах необходима замена напольных покрытий на профессиональный линолеум.

Существенной проблемой является обеспечение учебно-воспитательного процесса современным оборудованием, материалами для изготовления сценического оформления, костюмами. В хореографических классах отсутствуют станки для младших учащихся.

Ещё одна проблема – технологическое обеспечение сцены ТЮТа. Значительная часть оборудования, аппаратуры, сценической машинерии, технического обеспечения комплексной программы театра устарели и морально, физически, отстают от современных стандартов как функционально, так и в плане техники безопасности. Кроме того, устаревший технический уровень театра вряд ли сегодня способен вызвать интерес у современных детей и их родителей, сталкивающихся в своей повседневной жизни с высокими технологиями и компьютеризированными программами. Необходима серьезная технологическая экспертиза имеющейся материально – технической базы театра с последующей постановкой задач по ее кардинальному обновлению.

4. Проблемный вывод

В результате анализа были определены основные направления реорганизации деятельности ТХО:

- модернизация образовательного процесса отдела
- совершенствование методического обеспечения с целью повышения конкурентоспособности предлагаемых образовательных услуг
- повышение художественного уровня массовых мероприятий
- модернизация структуры управления учреждением в условиях развития
- развитие материально-технической базы

4.1. Модернизация образовательного процесса отдела

- Разработка и введение в практику обучения программ дополнительного образования детей, приобщающих детей к ценностям общечеловеческой и национальной культуры, формирующие у них навыки толерантного взаимодействия со взрослыми и сверстниками, развивающие их познавательную мотивацию, а также программ, ориентированных на допрофессиональную подготовку старшеклассников.
- Введение во все образовательные программы, реализующиеся в отделе, системы воспитания обучающихся как неразрывной составляющей образовательного процесса. Общественная потребность в творческой личности, способной к самообразованию и непрерывному личностному росту, может быть реализована лишь на основе целенаправленного формирования у ребенка нравственных, волевых, интеллектуальных и коммуникативных качеств, развитой эмоциональной сферы.
- Освоение педагогами инновационных технологий, соответствующих концепции развивающего образования и реализующих идею развития и саморазвития ребенка.
- В этой связи необходимо осуществить следующую работу:
 - Провести диагностику реальных возможностей обучающихся;
 - Использовать дифференцированный подход к обучению и воспитанию детей;
 - Внедрить в практику работы ТХО мониторинг личностных изменений обучающихся;
 - Совершенствование форм и методов педагогического взаимодействия педагогов и воспитанников.

4.2. Обновление методической работы

Методическая деятельность должна быть нацелена на рациональное и оперативное использование новых технологий, методик, приемов и форм обучения, обобщение опыта в решении образовательных и воспитательных проблем.

В содержательном плане методическую работу целесообразно усовершенствовать в следующих аспектах:

- ввести аналитико-диагностическое обеспечение образовательно-воспитательного процесса;
- обеспечить обновление содержания и методов дополнительного образования;
- создать условия для постоянного повышения профессионального мастерства педагогов.

Для эффективной реализации общеобразовательных программ в театрально-художественном отделе необходимо:

Обеспечить рациональное и оперативное использование новых технологий, методик, приемов и форм обучения, обобщение опыта в решении образовательных и воспитательных проблем с целью повышения конкурентоспособности предлагаемых образовательных услуг.

Обеспечить более активное участие педагогов в совершенствовании образовательного процесса, создании программ нового поколения, ведении воспитательной работы в учебной деятельности.

Усовершенствовать общеобразовательные программы, реализуемые в МЭТС «Розыгрыш» и СТИП «Метаморфозы» на основе инновационных технологий.

1. Продолжить работу по обновлению и расширению учебно-методических комплексов, пополнению аудио и видеотеки, использованию в обучении электронных образовательных ресурсов.
2. Разработать и внедрить инновационные программы или проекты.
3. Обеспечить проведение мониторинга уровня овладения общеобразовательными программами, обобщить результаты образовательной деятельности в коллективах, разработать предложения по повышению эффективности образовательного и воспитательного процесса.

В сфере работы с педагогическими кадрами

- Методическое сопровождение деятельности педагогических кадров.
- Методическое сопровождение аттестации педагогических кадров, в том числе разработка и проведение тематических консультаций по вопросам, связанным с аттестацией.
- Организация деятельности по совершенствованию профессионального мастерства педагогических кадров. Оптимизация работы с молодыми педагогами.
- Методическое сопровождение деятельности педагогов-наставников.

- Методическое сопровождение участников конкурса педагогического мастерства разных уровней.
- Обобщение и диссимилиация передового педагогического опыта.
- Проведение мониторинговых исследований по различным направлениям образовательной и воспитательной деятельности.
- Организация мероприятий по предъявлению опыта педагогических сотрудников (участие в конкурсах, конференциях и т.д.) и оказание целенаправленной методической помощи.

4.3. Организация массовых мероприятий и репертуарная политика

В целях повышения уровня массовых мероприятий необходимо:

- Сформировать репертуарную политику. С точки зрения нравственно-воспитательного аспекта стремиться к позитивному, умному, затрагивающему важные проблемы развития личности, отношений между людьми, репертуару.
- Рассмотреть возможность использования современных технологий в оформлении концертов и спектаклей.
- Более активно вести работу по поиску нового репертуара, пользуясь современными коммуникациями.
- Активизировать работу по привлечению родителей и спонсоров.
- Принимать участие в совместных творческих инновационных проектах с различными отделами и подразделениями ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».
- Способствовать установлению творческого сотрудничества со сторонними организациями Санкт-Петербурга, России, зарубежья.

4.4. Развитие кадрового потенциала и реорганизация структуры отдела

Одним из важнейших ресурсов театрально-художественного отдела является его кадровый потенциал. Движение педагогического коллектива к высокому уровню зрелости предполагает, с одной стороны, максимальное сохранение неповторимой индивидуальности каждого педагога, с другой стороны – формирование сплоченной общности профессионалов-единомышленников, способной коллегиально решать проблемы обновления содержания и организации образовательно-воспитательной деятельности.

Для выполнения задачи становления педагогического коллектива, способного работать в пространстве гуманистической образовательной идеологии, необходимо ориентироваться на соответствующую модель педагога.

Педагог, работающий в учреждении дополнительного образования, должен обладать:

- гуманистическим мировоззрением, признающим в качестве главной ценности личность ребенка;
- высоким уровнем профессиональных и психолого-педагогических знаний;
- основами педагогической техники (коммуникативными, творческими, прогностическими способностями, умением управлять собственным эмоциональным состоянием, ораторским искусством, актерским мастерством);
- способностью к высокому уровню эмпатии и самоанализу.

Важным вопросом кадрового обеспечения деятельности отдела является проблема сохранности и подбора новых педагогических кадров.

Наряду с этим, необходимо пересмотреть и внести изменения в штатное расписание отдела, путем введения новых должностей.

- руководитель коллектива (СТИП «Метаморфозы», МЭТС «Розыгрыш»)
- костюмер
- инженер по электрооборудованию
- инженер по электронному оборудованию
- администратор

В отделе существует необходимость модернизации управленческой системы

Управление – это целенаправленная деятельность, в котором ее субъекты посредством планирования, организации, руководства и контроля обеспечивают стабильное функционирование и развитие учреждения, организованность совместной деятельности педагогов, детей, родителей, ее ориентированность на достижение перспективных целей образования и воспитания учащихся.

Основные организационные задачи:

- совершенствование функциональных обязанностей всех участников учебно-воспитательного процесса;
- совершенствование системы контроля;
- совершенствование структуры анализа, экспертных способов оценки деятельности отдела.

4.5. Совершенствование материально-технической базы

Для развития личности ребенка не меньшее значение, чем собственно образовательные процессы, имеет окружающая предметно-пространственная среда. Материально-техническая база театрально-художественного отдела требует существенного обновления и модернизации:

- Техническое оснащение кабинетов;
- Приобретение мебели для кабинетов и выставочного зала;
- Приобретение технических средств обучения;
- Замена напольного покрытия в 3-х хореографических залах;
- Модернизация стационарных балетных станков;
- Модернизация хранилища костюмов, реквизита и обуви СТИП «Метаморфозы» и МЭТС «Розыгрыш»;
- Модернизация «зрительской зоны» в обоих помещениях студии СТИП «Метаморфозы».

Сцена ТЮТа остро нуждается в реконструкции, которая предполагает три этапа:

1. Профессиональная экспертиза зрительской, сценической и рабочих зон сцены и репетиционного комплекса.
2. Разработка проекта и сметной документации сцены ТЮТа и репетиционного комплекса.
3. Работы по реконструкции сцены ТЮТа и репетиционного комплекса.

Объем работ:

- Работы по реконструкции зрительской зоны сцены ТЮТа
- Работы по реконструкции сценической зоны сцены ТЮТа:
 - Механооборудование
 - Одежда сцены
 - Постановочное освещение
 - Электроакустика
 - Видеопроекция и технологическое телевидение
 - Система единой технологической связи, видео и звуковой трансляции
- Работы по реконструкции репетиционного комплекса

Также следует провести профилактические работы по наладке инженерных сетей и оборудования здания (система вентиляции, кондиционирования, отопления, пожаротушения и пожарной сигнализации, электроснабжения) без эффективного функционирования которых невозможна, отвечающая современным требованиям и нормативам эксплуатации зала. На сегодняшний день все технологии системы Малой сцены и коммуникации нуждаются в комплексной модернизации.

5. Концепция Программы развития

5.1. Основные научные принципы, определяющие концепцию развития театрально-художественного отдела

- Принцип гуманизации – способность обеспечения равнодоступного для каждой личности выбора уровня, качества, направленности образования, способа, характера и формы его получения.
- Принцип системности – только через системный подход к организации жизнедеятельности учреждения возможно обеспечить целостность становления личности воспитанника.
- Принцип демократизации – распределение прав, полномочий и ответственности между всеми участниками процесса управления.
- Принцип культуросообразности – предполагает приобщение детей и подростков к различным ценностям культуры духовной, материальной, бытовой, физической, производственной, коммерческой, религиозной, политической, нравственной, определяющей отношение к природе, социуму, к людям, самому себе.

5.2. Цель программы:

Развитие театрально-художественного отдела на основе обновления содержания и форм образовательной деятельности, аккумулирования и транслирования инновационного педагогического опыта, накопления и рационального использования программно-методических, кадровых, материально-технических ресурсов.

5.3. Задачи реализации программы развития

1. Повысить эффективность образовательной деятельности.
2. Обеспечить методическое сопровождение процессов развития.
3. Повысить художественный уровень массовых мероприятий на основе обновления репертуара.
4. Модернизировать структуру отдела в соответствии с современными тенденциями.
5. Развивать и совершенствовать материально-техническую базу отдела.

В соответствии с поставленными задачами был определен План стратегических действий по развитию отдела, направленный на достижение поставленной цели в рамках каждой задачи, с прогнозируемым ожидаемым результатом реализации действий.

6. Блок перспективных преобразований

6.1. Управление реализацией программы

Направления реализации	заведующий отделом, заведующий учебным сектором	методисты, руководители коллективов	педагоги дополнительного образования
Формирование содержания программы развития	Осуществляют планирование, общее руководство, координацию, нормативно-правовое обеспечение	Осуществляют организацию, общее руководство и консультирование педагогов по разработке содержания программы развития	Разрабатывают и технологически обеспечивают содержание образования в соответствии с нормативными требованиями

Практическая реализация программы	Планирование, организация, мотивация, текущий контроль и координация в соответствии с содержанием программы развития	Осуществляют организацию, общее руководство и консультирование педагогов по реализации содержания программы развития в рамках календарно-тематического планирования	Реализуют содержание образования в педагогической деятельности в соответствии с учебным планом, программами, планом воспитательной работы
Мониторинг реализации программы развития	Осуществляют теоретическое и программно-технологическое обеспечение мониторинга, планирование, организацию, анализ, прогнозирование результатов мониторинга	Участвуют в разработке практического инструментария, анализируют полученные результаты	Осуществляют сбор данных мониторинга, анализируют полученные результаты
Корректировка содержания и результатов реализации программы развития	Осуществляют стратегическую корректировку содержания программы развития, организуют, контролируют систему корректирующих индивидуально-дифференцированных действий педагогов	Осуществляют тактическую корректировку содержания программы развития, осуществляют общее руководство корректирующими действиями педагогов	Осуществляют оперативную корректировку содержания и результатов образовательной деятельности исходя из индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся

6.2. Мероприятия по реализации программы развития

мероприятия	сроки	ответственные
Презентация программы развития	сентябрь 2015	Заведующий отделом, заведующий учебным сектором
Педсовет «Деятельность педагогического коллектива по реализации программы развития»	август, ежегодно	Заведующий отделом, заведующий учебным сектором
Оценка соответствия планирующей документации всех структур программы	сентябрь, ежегодно	Заведующий отделом
Педсовет «Анализ промежуточных результатов реализации программы развития»	январь, ежегодно	Заведующий отделом
Информирование коллектива о результатах реализации программы	январь, ежегодно	Заведующий отделом
Сбор предложений по программе развития на следующий учебный год	апрель, ежегодно	Заведующий учебным сектором
Анализ реализации программы развития	май, ежегодно	Заведующий учебным сектором

Реализация программы развития предполагает 3 этапа:

1 этап – организационный (2015– 2016 гг.):

- осмысление педагогическим коллективом идей программы развития и активное включение в процесс ее реализации;
- создание нормативной базы и информационное обеспечение процесса, представляющее собой формирование норм осуществления деятельности – разработку программ, планов;
- создание условий для повышения профессиональных компетенций педагогов;
- разработка плана поэтапного обновления системы деятельности театрально- художественного отдела.

2 этап – практический (2016–2018 гг.):

- реализация основных направлений программы развития;
- совершенствование организации образовательного процесса;
- внедрение новых должностей в структуру отдела;
- обновление репертуара детских коллективов;
- внедрение в обеспечение образовательного процесса нового оборудования.

3 этап – аналитико-коррекционный (2018–2020 гг.):

- систематизация и анализ результатов деятельности театрально- художественного отдела;
- распространение положительного опыта деятельности по программе;
- определение основных направлений перспективного развития театрально- художествен-

ного отдела на последующий период.

6.3. Стратегический план на 2015 -2020 годы

Предполагаемые изменения	Задачи			Целевые результаты деятельности
Модернизация образовательного процесса	1 этап (2015–2016 г.)	2 этап (2016–2018 г.)	3 этап (2018–2020 г.)	
	Анализ существующих образовательных программ, внесение необходимых корректировок	Разработка и внедрение новых образовательных программ	Анализ реализации новых образовательных программ	Повышение качества образовательного процесса
	Анализ системы воспитательной работы, разработка новых направлений работы	Проведение мероприятий, направленных на решение воспитательных задач	Оценка качества образовательного процесса и единой образовательной среды, направленных на развитие личности обучающихся	Усиление воспитательной функции образовательного процесса
	Анализ использования педагогами инновационных технологий, диагностика возможностей обучающихся. Внедрение дифференцированного подхода к обучению и воспитанию детей	Внедрение новых образовательных технологий. Внедрение в практику мониторинга личностных изменений обучающихся	Оценка эффективности используемых технологий в образовательном процессе в режиме развития. Анализ результатов мониторинга по реализации задач образовательных программ	
	Анализ форм и методов педагогического взаимодействия педагогов и обучающихся. Разработка новых форм	Внедрение новых форм и методов взаимодействия	Оценка эффективности используемых форм и методов	
Обновление методической работы	Изучение уровня социальных компетенций педагогов и родителей	Реализация системы повышения уровня социальных компетенций педагогов и психолого- педагогического просвещения родителей	Проблемно-ориентированный анализ методической деятельности по основным направлениям	Повышение качества методического обеспечения учреждения, обобщение положительного педагогического опыта по программе развития
	Разработка системы повышения квалификации педагогов	Внедрение комплексного мониторинга образовательного процесса. Методическое сопровождение педагогов, проведение консультаций, мастер-классов. Составление индивидуальных маршрутов повышения и предъявления педагогического опыта	Оценка эффективности системы повышения квалификации	
	Разработка необходимого методического обеспечения	Обновление и расширение УМК. Организация методической выставки из опыта работы педагогов	Создание методических рекомендаций и пособий по комплексному мониторингу образовательной среды	

Программа развития театрально-художественно отдела

Организация массовых мероприятий и репертуарная политика	Анализ текущего репертуара, художественного и технического оформления спектаклей и концертных программ	Поиск нового драматургического и музыкального материала. Внедрение в сцениграфию спектаклей аудиовизуального оборудования. О п т и м и з а ц и я сотрудничества со структурными подразделениями Дворца и сторонними организациями. Активизация работы по привлечению помощи родителей и спонсоров.	Анализ обновления репертуара учебных коллективов отдела. Оценка эффективности использования Современных сценических технологий в оформлении спектаклей.	Повышение художественного уровня массовых мероприятий
Развитие кадрового потенциала и реорганизация структуры отдела	Анализ кадрового состава и внесение изменений в штатное расписание отдела Совершенствование функциональных обязанностей	Работа в соответствии с утвержденными должностными инструкциями. Вменить педагог-организатору работу по распространению билетов, работу со школами, работу по популяризации коллективов отдела	Оценка эффективности сформированной структуры отдела. Мониторинг посещаемости спектаклей и концертных программ. Анализ востребованности образовательных услуг отдела среди подростков города	Повышение качества управленческой деятельности. Повышение эффективности работы отдела. Увеличение доходной части бюджета отдела.
	Внедрение ставок: инженер по механооборудованию, инженер по электрооборудованию, инженер по электронному оборудованию	Составление планов работы, проведение профилактических и ремонтных работ на сцене ТЮТа	Оценка эффективности сформированной структуры отдела	
	Создание нормативно-правового обеспечения программы развития	Внесение необходимых дополнений в нормативно-правовую базу	Анализ и оценка кадрового и нормативно-правового обеспечения программы	
	Анализ имеющихся механизмов управления	Корректировка системы управления	Обобщение практического опыта по внедрению разработанной структуры управления ТХО	
Совершенствование материально-технической базы	Анализ имеющегося материально-технического обеспечения и разработка плана по развитию материально-технической базы с привлечением дополнительных средств	Поэтапное обновление и модернизация материально-технического оснащения отдела	Анализ эффективности и целесообразности использования технических средств Разработка плана финансово-экономического обеспечения отдела	Достаточный уровень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса

Программа развития отдела дошкольного образования

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
отдела дошкольного образования
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2015

Содержание

1. Исходное состояние отдела дошкольного образования	125
2. Цель и задачи Программы развития.....	126
3. Структура программы развития	127
4. Действия по реализации программы	128
5. Прогнозируемые результаты	131

1. Исходное состояние отдела дошкольного образования

1.1. Информационная справка

Отдел дошкольного образования (далее по тексту ОПО), как самостоятельное структурное подразделение Дворца, существует с 2008 года. Основным направлением деятельности отдела являются образовательные услуги для детей дошкольного возраста.

Сегодня ОПО – это более 30 образовательных программ художественной, социально-педагогической и физкультурно-спортивной направленности.

На сегодняшний день в отделе дошкольного образования функционирует 103 группы (по бюджетным и по платным образовательным услугам), в которых занимается более тысячи детей.

Наша миссия – развитие природных возможностей ребенка. Мы работаем и существуем для того, чтобы обнаружить с самого раннего возраста увлечения, способности, предрасположенность и интерес детей к тем или иным направлениям. Чтобы к окончанию обучения в ОПО, дети и родители могли определиться со своими приоритетами, и развиваться в стенах Дворца в профильных коллективах. Мы создаем общество будущего, будущих Петербуржцев! Здоровых, талантливых, инициативных!

ОПО предлагает следующий ассортимент услуг:

Обучение детей 3-5 лет по комплексной программе «Раскрытие природных возможностей ребенка», в состав которой входят следующие программы:

- Развитие речи
- Развивающие игры
- Хореография
- Веселые нотки
- Изобразительная деятельность
- Художественное слово
- Азбука природы
- Увлекательная математика

Обучение детей 6 лет по комплексной программе «Планета творчества», в состав которой входят следующие программы:

- Дружим с музыкой
- Танцевальные узоры
- Волшебная палитра
- Художественное слово (говорим красиво, чисто, ясно)

Обучение детей 6 лет по комплексной программе «Калейдоскоп чудес», в состав которой входят следующие программы:

- Петербургская мозаика
- По дороге с математикой
- Развивающие игры. Ступеньки к школе
- Приключения шахмат
- Волшебник слова
- Удивительные открытия в мире природы

Обучение детей 4-6 лет по факультативным программам по выбору:

- Растем с английским
- Английский для малышей
- Измеряем мир ладошками
- Керамика
- Читайка
- Шахматы для малышей
- Шкатулка фантазий (театрализованные игры для дошкольников)
- Общая физическая подготовка с элементами айкидо
- Песенка-чудесенка
- Фортепианный алфавит
- Озорные клавиши
- Ритмика и танец

1.2. Проблемный анализ состояния отдела

На начальном этапе работы над программой развития в отделе дошкольного образования был проведен педагогический совет, где педагогам предложили ответить на ряд вопросов. Также на административном совещании обсуждались вопросы, касающиеся анализа деятельности и дальнейшего развития отдела. На основании полученных результатов был сформирован SWOT-анализ.

1.2.1. SWOT-анализ

Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
- имидж образовательного учреждения, имидж отдела дошкольного образования – местоположение – педагогический состав (70% педагогов имеют высшую и первую квалификационную категорию, более 30 % педагогов являются победителями различных профессиональных конкурсов) -результативность образовательного процессам – большой выбор образовательных программ – возможность взаимодействия с другими отделами в рамках Учреждения	- санитарное состояние кабинетов – корпоративная культура – отсутствие профильных кабинетов – близкое расположение секции мотоспорта – большое количество педагогов совместителей – диагностика результатов образовательного процесса – переполненность групп – проблема оплаты родителями платных образовательных услуг – минимальное количество бесплатных конкурсов для детей дошкольного возраста, имеющих официальный статус
Opportunities (возможности)	Threats (угрозы)
- повышения квалификации – повышение собственной заработной платы (повышение категории) – открытие новых направлений (новые образовательные программы) – усовершенствование комплексной образовательной программы (межпредметность, общие темы)	- профессиональное выгорание к концу учебного года – невысокий уровень заинтересованности педагогов к участию в мероприятиях – конкуренция

Параллельно с данным исследованием мы разработали и запустили анкеты для родителей выпускников отдела дошкольного образования, где просили ответить их на несколько вопросов, касающихся работы отдела. Всего в опросе поучаствовало 53 респондента.

- Довольны ли Вы обучением в отделе дошкольного образования? (да/нет) Почему?
- Какие новые направления следовало бы открыть в отделе дошкольного образования?
- Какие недостатки в работе отдела дошкольного образования Вы могли бы отметить?
- Ваши предложения.

После обработки анкет мы получили следующие данные:

- 100% респондентов ответили, что довольны обучением в отделе.
- 73% респондентов хотели бы видеть «Этикет» как новую программу.
- 81% респондентов желают посещать начальную школу при Аничковом дворце.
- Были также пожелания по открытию новых направлений: французский язык; немецкий язык; оригами; цель жизни на земле, любовь к себе и другим; физические и химические опыты.
- 30% респондентов ответили, что всего хватает.
- 70% респондентов не видят никаких недостатков в работе отдела.

Родителями были выделены следующие недостатки: организация вторых завтраков; манера проведения некоторых занятий; отсутствие кофейного аппарата; недостаточное количество абонементов в Эрмитаж; большое количество детей в группах.

В предложениях в основном звучали: организация питьевого режима для детей (кулер на первом этаже); кафе для родителей; возможность оплаты по безналичному расчету (банковские карты).

1.3. Проблемный вывод

Таким образом, проанализировав все полученные данные, мы определили те проблемы, на которые стоит обратить особое внимание:

1. Несовершенство системы работы педагогов по отслеживанию результатов образовательной деятельности.
2. Отсутствие заинтересованности педагогов к участию в мероприятиях отдела и Дворца.
3. Невозможность творческой самореализации детей и педагогов.
4. Несовершенство системы оплаты платных образовательных услуг.
5. Сложность в работе с большим количеством детей в группах и высокая степень усталости педагогов к концу учебного года.
6. Неполный перечень услуг по запросам родителей обучающихся отдела.

Чтобы минимизировать слабые стороны и устранить угрозы были продуманы определенные шаги, которые описаны ниже.

2. Цель и задачи Программы развития

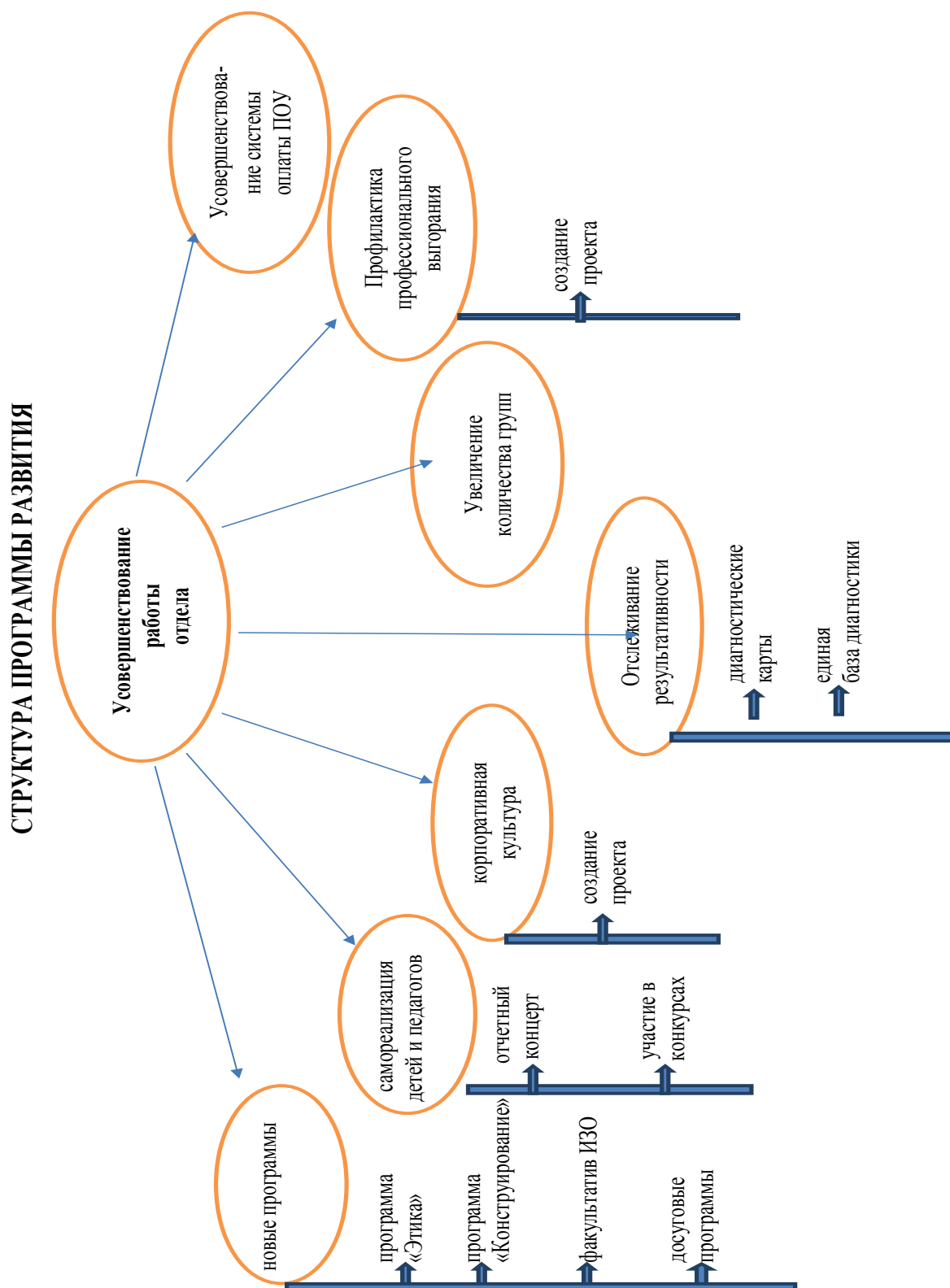
Цель – усовершенствование работы отдела дошкольного образования для сохранения положительного имиджа Дворца творчества юных.

Задачи:

1. Создание всех направленностей в отделе: в том числе технической направленности (конструирование), открытие новой образовательной программы по запросу родителей («Этика»), создание новых досуговых программ;
2. Создание возможностей для творческой самореализации обучающихся и педагогов
3. Создание корпоративной культуры отдела для дальнейшей мотивации сотрудников;

4. Создание усовершенствованной системы отслеживания результатов образовательной программ;
5. Разработка и совершенствование системы оплаты родителями ПОУ, в т. ч. создание проекта договора об оказании платных образовательных услуг совместно с экономистами и юристами Дворца;
6. Возможность увеличения количества групп в рамках отдела дошкольного образования;
7. Разработка системы профилактики профессионального выгорания совместно с педагогом-психологом.

3. Структура программы развития



4. Действия по реализации программы

Задачи	Разделы	Сроки	Ответственный
Расширение спектра образовательных программ	Создание новой дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы «Конструирование» технической направленности	2017–2019гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Дикарева Е.А. Федотова Н.С.
	Создание новой дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы «Этика» социально-педагогической направленности	2015–2016гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Дикарева Е.А. Вошко Т.В. Цветкова М.Н.
	Создание новой дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы «Изотворчество» художественной направленности	2015–2016гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Дикарева Е.А. Гросу В. Шипилова Е.С.
	Создание новых досуговых программ для детей и родителей ОПО	2015–2019гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Гиголо С.С.
Создание возможности для творческой самореализации обучающихся и педагогов	Организация итогового концерта	С 2015 ежегодно	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Гиголо С.С. Цветкова М.Н.
	Создание мотивации для педагогов в профессиональных конкурсах и мероприятиях	2015–2019гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Дикарева Е.А. Смирнова Г.Т.
Создание корпоративной культуры отдела для дальнейшей мотивации сотрудников	Создание проекта, который включит в себя различные мероприятия, проекты, традиции, направленные на укрепление корпоративного духа	2015–2017гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Смирнова Г.Т. Потапова М.И. Гиголо С.С. Цветкова М.Н.
Создание усовершенствованной системы отслеживания результатов образовательных программ	Создание диагностических карт педагогами доп. образования по всем направлениям деятельности	2015–2016гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Дикарева Е.А.
	Создание единой базы диагностических материалов	2015–2016гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Дикарева Е.А.
Разработка и совершенствование системы оплаты родителями ПОУ, в т. ч. создание проекта договора об оказании платных образовательных услуг совместно с экономистами и юристами Дворца		2015–2015гг	Косенкова Е.Е. совместно со службами Дворца (юридическая, бухгалтерская)
Разработка системы профилактики профессионального выгорания совместно с педагогом-психологом	Создание проекта, который включит в себя различные мероприятия, проекты, тренинги, направленные на укрепление корпоративного духа	2015–2017гг	Косенкова Е.Е. Артемьева Н.М. Смирнова Г.Т.
Возможность увеличения количества групп в рамках отдела дошкольного образования		2018–2019гг	Косенкова Е.Е. Администрация Дворца

4.1. Расширение спектра образовательных программ

На сегодняшний день в отделе дошкольного образования существуют программы по художественной, социально-педагогической и физкультурно-спортивной направленностям. Для более широкого спектра услуг мы предлагаем создание программы технической направленности. Для детей дошкольного возраста насущным является вопрос работы с подручными материалами для создания объёмных композиций. В связи с этим, самой актуальной на сегодняшний день является программа по конструированию. С точки зрения

родительского спроса, наиболее актуальным, является создание программы по Этике.

В течение нескольких лет, во время приемной кампании, наиболее часто задаваемый вопрос от родителей: «Есть ли программа по обучению чтению и письму? Математике? Рисованию?». Отвечая запросам потребительского спроса, было принято решение о разработке и создании факультативных программ по Этике, рисованию, математике, обучению чтению и письму.

Для реализации необходимо:

- кадровое обеспечение;
- написание самих программ;
- рассмотрение возможности реализации данной программы с точки зрения размещения в отделе и материально-технической базы.

В 2013–2014 учебном году была подготовлена и успешно апробирована досуговая программа «Спасите сказку!». Данное мероприятие получило большое количество положительных отзывов от родителей и детей. В отдел поступили просьбы о продолжении реализации данной досуговой программы и о создании новых. Совместно с педагогом-организатором отдела дошкольного образования было принято решение о создании, апробации и внедрении новых досуговых программ для учащихся отдела и их родителей.

4.2. Создание возможностей для творческой самореализации обучающихся и педагогов.

Для педагогов, детей и родителей очень важным аспектом является возможность предъявления результата собственных трудов. В отделе существуют различные мероприятия предъявления достижений детей и педагогов в виде праздников, мини-концертов, открытых занятий. Ввиду того, что у нас существуют творческие факультативные программы («Шкатулка фантазий», обучение игре на фортепиано, «Ритмика и танец» и др.) мы предложили организовать итоговый концерт. Данное мероприятие следует проводить в парадных залах Главного корпуса Аничкова Дворца с приглашением родителей, педагогов профильных коллективов Учреждения в конце учебного года.

С другой стороны, следует проводить в отделе планомерную работу с педагогами, с целью привлечения их участия в различных конкурсах, семинарах, выставках, конференциях. Это дает возможность показать себя, как специалиста, опыт для участия в различных мероприятиях.

4.3. Создание корпоративной культуры.

Корпоративная культура является сильнейшим мотивационным средством для достижения общих целей отдела и Дворца в целом.

На сегодняшний день в отделе дошкольного образования работает 80% внутренних и внешних совместителей, что, как следствие, отражается на работе отдела.

Для укрепления корпоративной культуры возможны следующие мероприятия:

- Игры и тренинги с психологом на педагогическом совете. Игра – самая удобная и понятная форма для дошкольников. Не менее удобной и полезной она является и для взрослых, особенно тех, кто работает с дошкольниками. Данное мероприятие помогает педагогам расслабиться, активизировать творческую энергию, лучше узнать коллектив и настроиться на трудовую деятельность.
- Создание свода формальных и неформальных правил, обычаев и традиций, персональных и групповых интересов, особенностей поведения, ценностей.
- Поздравления с днем рождения.
- «Неделя знакомства с общеобразовательной (общеразвивающей) программой» – для достижения установленных стандартов качества работы и укрепления корпоративного духа, в течение недели педагогический состав посещает занятия по заявленной программе, например «Музыка». С помощью данного мероприятия педагоги обмениваются опытом, обогащают свой «педагогическую копилку» новыми приемами, методами, технологиями, знакомятся с опытом работы своих коллег.
- Создание комфортных условий труда. Работа занимает значительную часть нашей жизни, поэтому заведующему отделом совместно с педагогами очень важно поддерживать благоприятную атмосферу, способствующую хорошему настроению, что может проявляться во всем: от приветствия, до приема пищи и заботе об окружающем пространстве.
- Поддержка новых кадров. Очень важно, чтобы новые сотрудники как можно быстрее почувствовали себя частью команды, влились в коллектив, поняли, что новая работа престижна и интересна. необходимо помнить и помогать новым сотрудникам. Обязательно знакомить сотрудников отдела с новыми коллегами, предоставлять возможность общения новым педагогам с опытными коллегами своей направленности.
- Информированность персонала: стенд с планом мероприятий на месяц, постоянно обновляющиеся информационные материалы. Для сотрудников очень важно испытывать чувство причастности, владеть информацией, принимать участие в обсуждении важных вопросов. Если людям не хватает информации о том, что происходит в отделе и в Учреждении в целом, если для них неясно будущее организации и ее позиция, они начинают нервничать и распространять слухи о «близком конце света». Достаточное количество информации – ключ к лояльности сотрудников.
- Корпоративные выезды, встречи, мероприятия. Для сплочения и объединения рабочего коллектива.

Когда сотрудники отдела объединены и заинтересованы в общем деле, у них появляется желание действовать сообща и на благо отдела, что, как следствие, дает сильнейший мотивационный толчок к участию в различных мероприятиях отдела и Учреждения.

4.4. Создание усовершенствованной системы отслеживания результатов.

В связи с новыми требованиями, согласно Закону об образовании, педагоги, совместно с заведующим отделом, заведующим учебным сектором и методистом отдела, ведут разработку отслеживания результатов образовательных программ. Это помогает в работе самим педагогам с одной стороны, т.к. они видят реальные результаты своей работы, и родителям, с другой стороны, т.к. они наглядно видят результативность освоения программ своими детьми. При работе с дошкольниками существует определенная трудность в отслеживании результативности, т.к. в силу объективных факторов дети не всегда могут самостоятельно заполнять анкеты, тесты, опросные листы. Педагоги отдела самостоятельно разрабатывают диагностические карты по своим направлениям деятельности, по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, по которым они работают.

В помощь молодым педагогам, а также педагогам, которые вновь принимаются на работу и не имеют еще собственных наработок, было бы очень полезно и удобно, если бы в отделе существовала единая база всех диагностических материалов и диагностических карт по всем направлениям деятельности.

Таким образом, появилась потребность:

- в создании разнообразных диагностических карт по всем направлениям деятельности всеми педагогами отдела
- в создании единой базы диагностических материалов, к которой имели бы доступ все сотрудники отдела дошкольного образования.

4.5. Разработка и создание проекта договора об оказании платных образовательных услуг совместно с экономистами и юристами Дворца.

Прошедший учебный год показал несовершенство системы оплаты родителями образовательных услуг. За нашим отделом постоянно числился долг, несмотря на постоянное отслеживание должников и своевременное информирование об их задолженностях. Это связано в основном с болезнями детей, разным количеством часов в каждом месяце,

Данный вид деятельности выносятся на обсуждение со структурными подразделениями Дворца (бухгалтерской службой, юридической службой).

4.6. Разработка системы профилактики профессионального выгорания совместно с педагогом-психологом.

Работа с педагогами является очень важным направлением сопровождения учебно-воспитательного процесса.

Ввиду большого количества детей в группах, частых замещений, связанных в основном с больничными листами, перегруженности, «трудоголизма» и увлеченности своей профессиональной деятельностью, к середине, концу учебного года большинство педагогов испытывают рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Появление новых требований к оформлению документации, частое присутствие в группах детей с ОВЗ, внедрение интерактивных методов преподавания, открытые уроки, участие в конкурсах и другие сопутствующие факторы ставят современного педагога в совершенно новые условия, которые усугубляют их и без того напряженную деятельность. Это связано с тем, что педагогам бывает трудно адаптироваться к новым условиям, которые диктует современное образование, в особенности тем, которые имеют достаточно большой стаж работы.

Известно, что эмоционально уравновешенный педагог, справляющийся со своими задачами, более адекватно и справедливо воспринимает своих учеников, более доброжелателен в общении с ними и их родителями. Спокойный педагог в силах давать знания по программе, способен с творчески подходить к своей работе, организовать педагогическое пространство, используя в своей практике методы, техники и приемы индивидуально личностного подхода в обучении каждого ребенка. Педагогу, который не испытывает эмоциональных трудностей, работа в удовольствие, такой педагог творчески и с любовью выполняет свои обязанности. Сохранение психического здоровья учащихся невозможно без работы с педагогами в этом направлении.

Совместно с педагогом-психологом следует разработать систему возможных мероприятий для профилактики профессионального выгорания, дабы сохранить психологическое и психофизическое здоровье, повышать творческую активность и самовыражение кадров.

- Индивидуальные и групповые консультации педагогов с педагогом-психологом;
- Совместные тематические встречи;
- Возможность поощрения (финансового и не только);
- Создание положительной эмоциональной обстановки в отделе;
- И другие.

4.7. Возможность увеличения количества групп в рамках отдела дошкольного образования.

С каждым годом растет спрос на услуги дошкольного образования. К сожалению, сегодня наш отдел не может принять на обучение всех желающих. К тому же у детей и родителей появляются новые образовательные запросы.

Увеличение количества групп и создание новых образовательных программ способны привлечь дополнительные финансовые средства для развития отдела и Дворца в целом, а также для удовлетворения спроса потребителей дошкольных образовательных услуг.

Небольшое увеличение количества групп возможно только за счет увеличения количества отдельных

факультативных программ.

На сегодняшний день для реализации новых общеобразовательных (общеразвивающих) программ отделу дошкольного образования не хватает учебной площади.

Данный вопрос выносится на обсуждение с администрацией Дворца.

5. Прогнозируемые результаты

Согласно плану реализации программы развития, к концу планируемого периода ожидаются:

- Увеличение количества дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, которые востребованы потребителями.
- В связи с увеличением количества новых программ, возможно увеличение количества групп по платным образовательным услугам, что в свою очередь принесет большую пользу Дворцу творчества юных.
- В связи с длительностью прогнозируемых результатов, возможны изменения запросов родителей на появление новых программ, что своевременно диагностируется и отражается в создании новых программ и направлений деятельности.
- Ежегодные итоговые концерты творческих коллективов отдела. Ожидаются выступления следующих направлений: хореография, вокал, фортепиано, художественное слово, театрализованные игры, английский язык. В дальнейшем возможна выставка работ обучающихся: изобразительная деятельность, керамика, математическая мастерская, английский язык.
- Создание высококвалифицированного творческого коллектива, что будет являться следствием создания мотивационной среды для участия сотрудников отдела в различных мероприятиях, конкурсах, фестивалях, выставках, вебинарах.
- Успешная реализация проекта по созданию корпоративной культуры в отделе, что, как следствие, сократит текучесть кадров и обеспечит наличие опытных, квалифицированных педагогов в отделе.
- Наличие единой базы диагностических материалов, что поднимет на новый уровень результативность образовательного процесса и поможет новым педагогам в их профессиональной деятельности.
- Благоприятная атмосфера для роста творческой активности и самовыражения кадров; благоприятные условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
Городского центра развития
дополнительного образования
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Пояснительная записка	135
2. Исходное состояние городского развития дополнительного образования	135
3. Цель и задачи программы развития	138
4. Содержание программы развития	139
5. Этапы и механизм реализации программы развития	140

1. Пояснительная записка

Программа развития городского центра развития дополнительного образования – концептуальный документ, который представляет собой описание комплекса организационно-педагогических мер, и определяющий стратегию и основные направления преобразований в структурном подразделении способствующие качественному изменению основных направлений деятельности ГЦРДО и рассчитана на 4 года.

Программа определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития ГЦРДО, механизм решения основных задач, последовательности действий и ожидаемых результатов.

Программа разработана на основе:

1. Анализа результатов деятельности и проблем развития ГЦРДО;
2. Согласования ценностей в определении приоритетов деятельности;
3. Принципов социально-педагогического проектирования и коллегиальности;
4. Нормативно-правовых документов:
 - Конституции Российской Федерации;
 - Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
 - Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.02.2011 № 163-р);
 - Государственной программы Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2015–2020 гг. (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 4 июня 2014 года № 453);
 - Положения о городском центре развития дополнительного образования;
 - Устава Учреждения;
 - Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
 - Локальных актов Учреждения и др.

2. Исходное состояние городского развития дополнительного образования

2.1. Информационная справка

Городской центр развития дополнительного образования – это структурное подразделение государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных», научно-методический центр системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга. Целевое назначение – научно-методическое обеспечение развития системы дополнительного образования детей.

Миссия ГЦРДО заключается в формировании единой системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга через развитие научно-методической, организационно-массовой и координационной деятельности.

Центр создан 1 декабря 1995 года по решению Комитета по образованию Мэрии Санкт-Петербурга.

Основными направлениями деятельности ГЦРДО является:

- анализ состояния и динамики развития системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга;
- исследование факторов и проблем системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга;
- прогнозирование потребностей и оказание консультативной помощи специалистам системы дополнительного образования детей;
- организация курсового обучения специалистов дополнительного образования детей;
- оказание консультативно-методической помощи по вопросам, связанным с аттестацией педагогических работников;
- информационно-методическое обеспечение системы дополнительного образования, издательская деятельность;
- методическое руководство деятельностью городских методических объединений и отделений дополнительного образования детей на базе общеобразовательных школ (ОДОД) Санкт-Петербурга;
- координация деятельности методической службы ГБНОУ «СПб ГДТЮ»;
- организация научно-практических конференций, семинаров, выставок, профессиональных смотров и конкурсов и и других педагогических событий;
- стимулирование и экспертиза инновационной деятельности УДОД, грантовых проектов, инновационных проектов;
- социальное сотрудничество с организациями, учреждениями, общественными и педагогическими сообществами.

2.2. Проблемный анализ: анализ условий, образовательного процесса, результатов

Для реализации основных направлений деятельности коллектив городской центр развития дополнительного образования обладает:

Кадровым потенциалом:

В городском центре развития дополнительного образования работают 15 специалистов, из них: заведующий ГЦРДО – 1; методист – 8; заведующий сектором – 4; педагог-организатор – 1; заведующий методическим кабинетом – 1; секретарь – 1.

Коллектив центра в целом имеет достаточно высокий профессиональный уровень

93,75 % (15 чел.) имеют высшее образование, 18,75% (3 чел.) – кандидаты педагогических, социологических

и биологических наук. Пять человек имеют нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», два – Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации и один человек отмечен благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации.

Как видно из представленной ниже таблицы 14 специалистов имеют высшую и первую квалификационные категории, что составляет 87,5%.

Стаж и квалификация педагогического состава

Квалификация	Педагогический стаж						Всего чел.
	До 3 лет	3-5 лет	6-10 лет	11-20 лет	21-30 лет	Свыше 30 лет	
Высшая	-	-	3	2	4	2	11
Первая	2	-	-	-	1	-	3
Вторая	-	-	-	-	-	-	-
Без категории	1	-	1	-	-	-	2
Всего	3	-	4	2	5	2	16

Средний возраст специалистов ГЦРДО от 30 до 50 лет (10 человек), что соответственно составляет 62,5 % от общего числа работающих

Возрастной состав ГЦРДО

До 30 лет		31-40 лет		41-50 лет		51-60 лет		61-70 лет		Старше 70 лет	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2	12,5	4	25	6	37,5	2	12,5	2	12,5	0	0

Материально-технической базой :

Для организации рабочего процесса в распоряжении ГЦРДО располагает 12 кабинетами, в которых находится по 1-2 человека. Все рабочие места оснащены компьютерной техникой; имеется 1 телефон- факс, 9 копировальных аппаратов.

Для осуществления образовательного процесса

Широкими социальными связями:

Структурное подразделение взаимодействует с научными учреждениями, учреждениями профессионального образования, учреждениями культуры.

Опытом организации

региональных, всероссийских профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, педагогических форумов, семинаров, смотров, фестивалей проектов и других педагогических событий

Образовательный процесс

в структурном подразделении осуществляется посредством реализации 56 дополнительных профессиональных программ.

Основной задачей курсов повышения квалификации является удовлетворение потребностей специалистов учреждений дополнительного образования детей и отделений дополнительного образования детей на базах общеобразовательных учреждений в повышении профессиональной компетентности, получении знаний о новых достижениях в соответствующих отраслях науки, культуры и техники, передовом педагогическом опыте.

Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров учреждений осуществляется по следующим направлениям:

- обеспечение нового качества образования;
- развитие системы воспитательной деятельности в образовательных учреждениях;
- модернизация экономических отношений в системе образования;
- сохранение и развитие кадрового потенциала системы образования.

Ежегодно, в соответствии с планом заказом Комитета по образованию, реализуется

27 программ повышения квалификации, по которым обучается 810 специалистов дополнительного образования детей.

Значимыми результатами деятельности городского центра развития дополнительного образования можно назвать следующие:

В направлении «Методическое обеспечение специалистов системы дополнительного образования детей»:

- реализован педагогический проект «Перспективы развития инклюзивного образования в УДОД. Проблемы, поиски, решения»;
- обобщён опыт и разработаны методические рекомендации по итогам городского исследования «Мониторинг оценки качества образования в УДОД»;
- начато пилотное исследование «Мониторинг оценки качества образования в ОДОД»;
- проведена Открытая петербургская интернет конференция «Дополнительное образование детей: новые вызовы, перспективы развития»;

- проведена Всероссийская научно-практическая конференция «Внеурочная деятельность обучающихся в условиях реализации ФГОС общего образования»;
- проведен городской научно-практический семинар для специалистов системы дополнительного образования «Развитие системы воспитания и дополнительного образования детей как единого образовательного пространства для повышения качества городской среды»;
- проведен городской педагогический проект «Современные образовательные технологии: от теории к практике»;
- организованы выставка методических материалов «Современные педагогические технологии» и выставка методических изданий образовательных организаций по развитию системы воспитания и дополнительного образования детей;
- разработано действующее положение о городском конкурсе авторских образовательных программ дополнительного образования детей;
- на высоком методическом уровне организована деятельности ГМО.

В направлении «Информационное обеспечение деятельности специалистов системы дополнительного образования детей»:

- созданы новые условия для информационно-методического сопровождения деятельности специалистов системы дополнительного образования детей;
- новая форма услуги информационно-методического обеспечения образовательных учреждений;
- создан новый облик раздела ГЦРДО на сайте Учреждения.

В направлении «Повышение квалификации специалистов системы дополнительного образования детей»:

- апробирование форм накопительной системы повышения квалификации педагогических кадров;
- обновление программ курсов повышения квалификации;
- внедрение новых разнообразных форм итоговой аттестации слушателей курсов повышения квалификации.

В направлении «Методическое сопровождение образовательного процесса в ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»:

- успешное участие педагогов Дворца во Всероссийском конкурсе «Сердце отдаю детям»;
- внедрение системы работы с молодыми педагогами Дворца;
- активное участие педагогов в фестивале открытых занятий;
- проведение смотра учебных кабинетов;
- выпуск каталогов УМК образовательных программ;
- проведение смотра-конкурса структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность;
- проведение конкурса профессионального мастерства.
- проведение молодежной педагогической олимпиады «Молодые и талантливые».

Осуществленный в структурном подразделении анализ, позволил зафиксировать сильные и слабые стороны, угрозы и возможности ГЦРДО на данном этапе.

SWOT-анализ

Внутренняя среда	
Strengths (Сильные стороны) – Командное взаимодействие – Высокий профессионализм и универсальность кадров – Комфортная среда, условия работы – Сложившиеся личностные взаимоотношения – Высокая степень профессиональной ответственности – Традиции коллектива	Weakness (Слабые стороны) – Недостаточная численность специалистов – Недостаточное оснащение современной оргтехники – Нехватка знаний и навыков ИТ – Обмен оперативной информацией – Проблема с выпуском методических материалов и обобщения опыта – Отсутствие работы на опережение
Внешняя среда	
Opportunities (Возможности) – Наличие выстроенной системы ГМО – Имидж Учреждения – Широкое сотрудничество с социальными партнерами – Методическая база – Наличие центра куда стекается информация – Привлечение различных специалистов в рабочие группы – Монополисты	Threats (Угрозы) – Недостаточная оперативность вышестоящих организаций – Отсутствие единой позиции в КО – Высокие темпы изменений, новшеств – Обилие внеплановых заданий – Отсутствие финансирования на приобретение нового оборудования

2.3. Проблемный вывод

Анализ деятельности городского центра развития дополнительного образования показал, что в настоящее время в структурном подразделении сложились многочисленные предпосылки для его дальнейшего эффектив-

ного функционирования и развития. Определяется это прежде всего успешной кадровой политикой. В ГЦРДО сформирован высоко профессиональный коллектив, способный оперативно решать широкий круг задач. Эффективное решение задач, поставленных перед структурным подразделением, достигается посредством командного взаимодействия, высокой степенью профессиональной ответственности каждого специалиста, комфортными условиями труда и слаженностью системы сетевого и межведомственного взаимодействия.

Наряду с этим выявлен ряд проблем, связанных как с внутренней логикой развития структурного подразделения, так и с изменениями во внешней среде.

Среди проблем, влияющих на развитие ГЦРДО на данном этапе можно выделить наиболее актуальные:

- недостаточное кадровое пополнение компетентными специалистами, их готовность к решению современных профессиональных задач;
- недостаточное оснащение современной оргтехникой и нехватка знаний и навыков работы с современным компьютерным программным обеспечением;
- обилие срочных внеплановых заданий.

Существенное влияние на эффективность деятельности ГЦРДО оказывают внешние факторы, такие как:

- недостаточная гибкость и мобильность принятия решений вышестоящей организацией;
- высокие темпы изменений в государственной образовательной политике.

Исходя из проведенного анализа, можно поставить цель и определить задачи программы развития, решение которых позволит совершенствовать основные направления деятельности для эффективного функционирования и дальнейшего развития.

3. Цель и задачи программы развития

Цель программы: обеспечить динамику развития городского центра развития дополнительного образования как открытой, мобильной, образовательной, научно-методической, системы, ориентированной на внедрение и реализацию основополагающих идей модернизации российского образования, через качественные изменения в организации и содержании деятельности.

Задачи:

- формирование современной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников системы дополнительного образования детей;
- модернизация дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации для управленческих, методических и педагогических кадров системы дополнительного образования детей на основе компетентностного подхода;
- разработка и реализация педагогических проектов, способствующих мотивации педагогических работников к внедрению инновационных педагогических практик и обновлению образовательного процесса в Учреждении;
- укрепление статуса ГЦРДО как научно-методического и организационного центра модернизации дополнительного образования в регионе.

Ожидаемые результаты:

- будут разработаны и внедрены современные организационные формы профессионального развития педагогических работников системы дополнительного образования детей;
- будут разработаны и реализованы новые дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров системы дополнительного образования детей;
- будут реализованы проекты направленные повышение мотивации педагогических работников к внедрению инновационных педагогических практик и обновлению образовательного процесса в Учреждении;
- произойдет обновление системы работы ГЦРДО как научно-методического и организационного центра модернизации дополнительного образования детей в регионе.

4. Содержание программы развития

В соответствии с обозначенной целью и решая поставленные задачи необходимо осуществить комплекс действий.

Задача 1. Формирование современной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников системы дополнительного образования детей.	
Ожидаемый результат	Разработаны и внедрены современные организационные формы профессионального развития педагогических работников системы дополнительного образования детей.
Действия по реализации задачи	– Разработка проведение и организация городского смотра достижений учреждений дополнительного образования детей. – Разработка и внедрение новых форм организации и проведения конкурса педагогических достижений Санкт-Петербурга в номинации «Сердце отдаю детям». – Внедрение новых форм информационно-методического сопровождения деятельности специалистов системы дополнительного образования детей. – Активизация деятельности направленной на подготовку и издание актуальных методических материалов для специалистов системы дополнительного образования детей. – Подготовка и издание сборников обновлённой серии «РОСТ».
Показатели результативности	– Ежегодно проводится смотр достижений учреждений дополнительного образования детей. – Проводится обновлённый конкурс педагогических достижений Санкт-Петербурга в номинации «Сердце отдаю детям». – Внедрены новые (электронные) формы информационно-методического сопровождения деятельности специалистов системы дополнительного образования детей. – Ежегодно издаётся не менее 3-х актуальных методических продукта для специалистов системы дополнительного образования детей. – Ежегодно издаётся не менее 1 сборника серии «РОСТ»
Задача 2. Модернизация дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации для управленческих, методических и педагогических кадров системы дополнительного образования детей на основе компетентностного подхода.	
Ожидаемый результат	– Разработаны и реализованы новые дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации для управленческих и педагогических кадров системы дополнительного образования детей.
Действия по реализации задачи	– Разработка дополнительных профессиональных образовательных программ нового поколения на основе компетентностного подхода. – Внедрение новых дополнительных профессиональных образовательных программ в образовательный процесс. – Разработка отдельных модулей дополнительных профессиональных образовательных программ, направленных на формирование отдельных профессиональных компетентностей. – Разработка учебно-методических комплексов к новым дополнительным профессиональным образовательным программам. – Расширение спектра специалистов для реализации новых дополнительных профессиональных образовательных программ.
Показатели результативности	– Разработаны и включены в образовательный процесс новые дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации для специалистов системы дополнительного образования детей на основе компетентностного подхода (не менее 6 программ). – Разработаны и включены модули в дополнительные профессиональные образовательные программы (не менее 50% программ), направленные на формирование профессиональных компетентностей. – Разработаны учебно-методические комплексы к новым дополнительным профессиональным образовательным программам (не менее 6). – Увеличено количество слушателей курсов повышения квалификации (на основании плана-заказа)
Задача 3. Разработка и реализация педагогических проектов, способствующих мотивации педагогических работников к внедрению инновационных педагогических практик и обновлению образовательного процесса в Учреждении.	
Ожидаемый результат	Реализованы проекты направленные повышение мотивации педагогических работников к внедрению инновационных педагогических практик и обновлению образовательного процесса в Учреждении.

Действия по реализации задачи	– Реализация программы «Молодой педагог» – Проведение олимпиады для молодых специалистов «Молодые и талантливые». – Внедрение новых форм и проведение конкурса профессиональных достижений для педагогических работников Учреждения. – Совершенствование методического сопровождения образовательной деятельности Учреждения; – Повышение мотивации и стимулирование педагогических работников, способных разрабатывать инновации в образовательной практике, способствующие повышению качества образования.
Показатели результативности	– Ежегодно проводятся обучающие семинары и другие педагогические события в рамках программы «Молодой педагог» – Ежегодно проводится олимпиада для молодых специалистов «Молодые и талантливые». – Раз в два года проводится обновлённый конкурс профессиональных достижений для педагогических работников Учреждения. – Ежегодно проводится смотр различных форм методической деятельности структурных подразделений «Методический марафон». – Утверждено положение и осуществляется стимулирование педагогических работников, разрабатывающих и внедряющих инновации в образовательную практику.

Задача 4. Укрепление статуса ГЦРДО как научно-методического и организационного центра модернизации дополнительного образования в регионе.

Ожидаемый результат	Произойдет обновление системы работы ГЦРДО как научно-методического и организационного центра модернизации дополнительного образования в регионе.
Действия по реализации задачи	– Организация и проведение конференций (семинаров) по актуальным вопросам дополнительного образования детей. – Организация и проведение педагогических событий в рамках Петербургского образовательного форума. – Трансляция продуктивного опыта системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга. – Разработка информационного буклета о деятельности ГЦРДО. – Оптимизация страниц ГЦРДО на сайте Учреждения. – Создание интернет ресурса Системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга. – Обновление структуры и содержания деятельности городских методических объединений.
Показатели результативности	– - Ежегодно проводятся (не менее 1) конференции (семинары) по актуальным вопросам дополнительного образования детей. – Ежегодно проводится (не менее 1) мероприятия в рамках Петербургского образовательного форума. – Ежегодно проводится (не менее 1) межрегионального (всероссийского) мероприятия по распространению продуктивного опыта системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга. – Разработан и изготовлен информационный буклет о деятельности ГЦРДО. – Оптимизированы страницы ГЦРДО на сайте Учреждения. – Создан современный интернет ресурс Системы дополнительного образования детей Санкт-Петербурга. – Организован и проведён мониторинг деятельности городских методических объединений. – Обновлено положение о деятельности городских методических объединений. – Оптимизирована структура деятельности и управления городскими методическими объединениями

5. Этапы и механизм реализации программы развития

Первый этап. Диагностико – конструирующий

Сроки реализации: сентябрь – декабрь 2015 года.

Мероприятия I этапа включают в себя:

- проведение анализа деятельности городского центра развития дополнительного образования;
- обсуждение педагогическим коллективом концептуальных положений программы развития;
- утверждение программы развития.

Второй этап. Организационно – деятельностный

Сроки реализации: январь 2016 года – декабрь 2019 года

Мероприятия II этапа включают в себя:

- реализация основных концептуальных положений Программы развития;
- анализ промежуточных результатов;
- корректировка Программы развития.

Третий этап. Аналитический

Сроки реализации: январь – декабрь 2020 года

Мероприятия III этапа включают в себя:

- оценка достигнутых результатов Программы развития;
- анализ эффективности реализации программы развития;
- определение концептуальных направлений деятельности городского центра развития дополнительного образования на 2021–2023 годы

Обязательными приложениями к Программе развития являются ежегодные перспективные планы деятельности городского центра развития дополнительного образования, которые включают в себя анализ работы по итогам учебного года, перспективное планирование на новый учебный год, сроки проведения конкретных мероприятий, направленных на реализацию задач программы развития, и ответственных.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
Центра олимпиад Санкт-Петербурга
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Характеристика современного состояния Центра олимпиад СПб.....	145
2. Проблемный анализ состояния Центра олимпиад.....	146
3. Цель и задачи программы.....	147
4. Действия по реализации программы.....	147
5. Прогнозируемые результаты реализации программы.....	148
6. Финансирование программы развития.....	148

1. Характеристика современного состояния Центра олимпиад СПб

Центр олимпиад Санкт-Петербурга создан в 2006 году и является структурным подразделением ГБНОУ «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» и организационно-методическим центром работы с одаренными детьми и талантливой молодежью в предметных областях.

Система работы Центра олимпиад складывается из выявления, сопровождения и развития одаренных детей. Она включает в себя:

- Методическое сопровождение районного этапа всероссийской олимпиады школьников по 21 предмету школьного цикла;
- Организацию и проведение регионального этапа всероссийской олимпиады школьников;
- Организацию тренировки сборной команды школьников Санкт-Петербурга;
- Организацию выезда на заключительный этап всероссийской олимпиады;
- Выпуск методической литературы;
- Проведение региональных олимпиад.

Цель деятельности подразделения: создание научно-интеллектуальной и исследовательской образовательной среды для школьников Санкт-Петербурга и развития деятельности по работе с одаренными школьниками и талантливой молодежью в Санкт-Петербурге.

Основными задачами Центра олимпиад Санкт-Петербурга являются:

- организация взаимодействия специалистов региональной системы основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного и высшего профессионального образования при проведении мероприятий с одаренными школьниками в том числе олимпиад, учебно-тренировочных сборов, выездов сборных команд Санкт-Петербурга на заключительный этап всероссийской олимпиады школьников;
- развитие творческого потенциала школьников;
- профессиональная ориентация одаренных детей и талантливой молодежи,
- выявление научного и творческого потенциала одаренных школьников через систему кружков, учебных коллективов (объединений) соответствующего профиля;
- выявление и поддержка интеллектуально-одаренных школьников и талантливой молодежи на разных этапах развития до и после поступления в вуз;
- накопление и систематизация методических материалов;
- активная методическая работа с учителями школ и районными методистами по предметам; связь с высшими учебными заведениями методистов ЦГПО, работа в учебных центрах высшей школы, научных центрах и лабораториях победителей и призеров олимпиад;
- повышение престижа образования и образованности путем поддержки победителей олимпиад, конкурсов;
- организация и развитие клубов участников олимпиад (преемственность поколений);
- формирование и подготовка сборных команд города и организация психологических тренингов для участие во Всероссийских и Международных олимпиадах.

1.1. Структура Центра олимпиад Санкт-Петербурга:

Руководитель – заведующий ЦО СПб Методист-координатор, Инженер			
Сектор иностранных языков	Гуманитарный сектор	Сектор точных и прикладных наук	Естественно-научный сектор
Руководитель – заведующий сектором; методист	Руководитель – заведующий сектором; тьютор	Руководитель – заведующий сектором; методист	Руководитель – заведующий сектором; 2 методиста

Итого: 11 штатных единиц в 2013 году.

1 сентября 2014 года введена должность инженера.

1.2. Распределение олимпиад по секторам Центра олимпиад Санкт-Петербурга

	Сектор иностранных языков	Гуманитарный сектор	Сектор точных и прикладных наук	Естественнонаучный сектор
2007	Английский, немецкий, французский, Гиды-переводчики, Восточный язык и востоковедение, испанский, финский	Русский язык, литература, история, обществознание, право, конкурс НИР по истории и литературе	Информатика, ОБЖ, технология, физическая культура, «Азбука мастерства»	Биология, география, математика, химия, физика, экономика, экология,
2009	Те же	Искусство (МХК), олимпиада по русскому языку и литературе для детей с ограниченными возможностями здоровья	олимпиада по технологии для детей с ограниченными возможностями здоровья Олимпиада по ОБЖ для детей с ограниченными возможностями здоровья Городская олимпиада по информатике для 6-8 кл.	олимпиады РСОШ (4 олимпиады)

2014	Городская олимпиада по французскому языку для 4-8 кл.	Олимпиада по краеведению	Городская олимпиада по географии для 6-8 кл. Городская олимпиада по ОБЖ для 6-8 кл	Олимпиада по геологии «Геосфера», Медико-биологический конкурс.
2015	Испанский, итальянский, китайский	-	-	Олимпиада Максвелла-
	Всероссийские олимпиады 6	Всероссийские олимпиады 6	Всероссийские олимпиады 6	Всероссийские олимпиады 6
	Региональные олимпиады 4	Региональные олимпиады 3	Региональные олимпиады 6	Региональные олимпиады 4+3

– Сектор иностранных языков осуществляет сопровождение олимпиад и конкурсов: олимпиады по иностранным языкам (английский, немецкий, французский, испанский, финский) олимпиады по восточным языкам и востоковедению, олимпиады гидов-переводчиков;

– Гуманитарный сектор осуществляет сопровождение олимпиад и конкурсов: русский язык; литература; история; обществознание; право; искусство (мировая художественная культура); олимпиада по русскому языку и литературе для детей с ОВЗ; конкурс исследовательских работ по истории, словесности и мировой художественной культуре, олимпиада по краеведению.

– Естественнонаучный сектор осуществляет сопровождение олимпиад и конкурсов: физика; химия; биология; экология; астрономия; математика; геология; медико-биологическая олимпиада.

– Сектор точных и прикладных наук осуществляет сопровождение олимпиад и конкурсов: информатика; экономика; география; технология; физкультура; основы безопасности жизнедеятельности; олимпиада по технологии для детей с ОВЗ; олимпиада по ОБЖ для детей с ОВЗ; конкурс «Азбука мастерства», Городская олимпиада по географии для 6-8 кл.; Городская олимпиада по ОБЖ для 6-8 кл.; Городская олимпиада по информатике для 6-8 кл.

Характеристики педагогического коллектива – стабильность, инициативность, творчество, повышение профессионального мастерства, самосовершенствование, нацеленность на результат. Уровень образования – 100% специалистов с высшим образованием. В Центре олимпиад Санкт-Петербурга 11 педагогических работников: 1 – заведующий Центром, 4 – заведующих секторами, 5 – методистов, 1 – тьютор.

Три педагогических работника Центра олимпиад имеют звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», четыре сотрудника – высшую квалификационную категорию.

Руководитель Центра олимпиад Санкт-Петербурга:

Зуева Екатерина Константиновна, e-mail: kate422@bk.ru

2. Проблемный анализ состояния Центра олимпиад

2.1. SWOT-анализ

Сильные стороны Профессиональный педагогический коллектив; Высокий уровень организационно-методического сопровождения олимпиад (обеспечение олимпиад нормативной документацией, организация и проведение семинаров с методистами районов по подготовке и проведению олимпиад.); Организация и проведение районных и региональных этапов всероссийской олимпиады школьников на высоком качественном уровне Организация и проведение региональных олимпиад с привлечением ведущих вузов города; Взаимодействие с отделами Дворца, особенно в процессе организации и проведения церемоний награждения; Наличие молодых специалистов; Множество социальных связей в каждом секторе Центра; Высокая результативность участия в заключительных этапах всероссийской олимпиады школьников; Взаимодействие с семьями одарённых детей.	Слабые стороны Отсутствие учебных помещений для проведения УТС. Недостаточная активность издательской деятельности. Отсутствие нормативных документов по финансированию мероприятий. Низкая стоимость единицы рабочего времени сторонних сотрудников, привлекаемых на контрактной основе (следствием является отказ квалифицированных специалистов принимать участие в работе жюри, проведении УТС. Отсутствие возможности обмена опытом с аналогичными организациями в других регионах; Непродуктивная конкуренция между секторами Центра; Высокая нагрузка на сотрудников Центра, следствием чего является возникновение рисков срыва мероприятий городского уровня, загрузки отчётов федеральные базы. Неожиданное возникновение внеплановых мероприятий без предварительного финансового обеспечения. Отсутствие финансирования летних школ для работы с одарёнными детьми.
--	--

Риски – Принципиальные изменения законодательства в сфере образования; – Угроза срыва мероприятий городского уровня при отсутствии (болезни, увольнении) основного сотрудника; – Отказ от сотрудничества высококвалифицированных специалистов как следствие низкой стоимости оплаты единицы времени;	Возможности – Использование возможностей Дворца (учебных помещений, залов для проведения церемоний награждения); – Использование возможностей Дворца для проведения городских этапов региональных олимпиад; – Использование служб сопровождения Дворца (юридической, бухгалтерской и т.д.) – Использование возможностей отделов Дворца для работы с одарёнными детьми и подготовке к участию в олимпиадах.
--	--

2.2. Вывод

Работа Центра олимпиад Санкт-Петербурга организована успешно, однако в его работе существуют серьёзные риски, которые требуют оценки и минимализации. Необходимо использовать сильные стороны коллектива, изыскивать дополнительные возможности для их частичного или полного устранения. Особое внимание необходимо уделить развитию сетевого взаимодействия в области образования, заключать договоры о безвозмездном сотрудничестве в области образования с образовательными организациями и вузами Санкт-Петербурга.

3. Цель и задачи программы

Программа развития Центра олимпиад на 2015–2020 годы определяет цель, основные задачи, необходимые ресурсы и мероприятия для их реализации.

Цель программы развития: устранение или минимализация рисков, связанных с организацией и проведением районных и региональных этапов олимпиад, региональных олимпиад и конкурсов, подготовки сборных команд к участию в заключительных этапах.

Задачи:

1. Совершенствование организационно-методического сопровождения районного этапа всероссийской олимпиады школьников.
2. Изучение возможностей для получения дополнительного финансирования для проведения олимпиад по иностранным языкам.
3. Разработка документов для заключения договоров о сотрудничестве в области образования с вузами и образовательными организациями города.
4. Анализ возможностей для расширения связей с ведущими образовательными организациями города для совершенствования работы по выявлению и работе с одарёнными детьми.
5. Стимулирование профессионального роста, творчества и самореализации педагогов Центра.
6. Развитие материально-технической базы Центра в соответствии с современными требованиями.

4. Действия по реализации программы

1. Направление деятельности: в действующем порядке проведения олимпиад организация районного этапа возложена на органы управления образования в районах. Фактически эту функцию выполняют сотрудники ИМЦ и методисты по предметам в районах. Необходимо взаимодействие с районными методистами (педагогами) по организации районных и региональных этапов.

Действия: организация совещаний организаторов олимпиад в районах.

Сроки: ежегодно в конце августа вебинары по организации школьного этапа олимпиады, ежегодно в начале октября совещания ответственными за проведения олимпиад в районах, ежегодно в октябре совещание с районными методистами по предметам проведения олимпиад. Ежегодно в марте подведение итогов районного этапа, анализ изменения количества и качества участия районов в региональном этапе олимпиады.

2. Направление деятельности: организация олимпиад по иностранным языкам (испанскому, итальянскому, китайскому в соответствии с изменениями, утверждёнными приказом Минобрнауки от 07 апреля 2015 года) не имеет дополнительного финансирования.

Действия: оформление дополнительной потребности в Комитете образования Санкт-Петербурга.

Сроки: июнь – август 2016 года.

3. Направление деятельности: взаимодействие с вузами. Для организации работы ПМК и жюри необходимо участие сотрудников вузов. Нам сложно их заинтересовать и привлечь.

Действия: обращение к руководителям ведущих вузов города, налаживание личных связей, формирование команд ПМК и жюри по предметам.

Сроки: ежегодно в сентябре письма в вузы по согласованию членов ПМК, ежегодно в декабре письма в вузы по согласованию членов жюри и оргкомитетов.

4. Направление деятельности: организация церемоний награждения победителей и призёров региональных этапов всероссийской олимпиады школьников, победителей и призёров региональных олимпиад.

Действия: совершенствовать процедуру проведения церемоний, налаживать связи с отделами Дворца, с площадками города.

Сроки: планирование церемоний ежегодно в мае-июне, деятельность по организации в марте-апреле.

5. Направление деятельности: организация подготовки одарённых детей к участию в олимпиадах.

Действия: в образовательных учреждениях города и в различных структурных подразделениях Дворца открывать группы одарённых детей для подготовки к участию в олимпиаде. Информировать директоров школ, педагогов и родителей о возможностях развития одарённых детей в социокультурном пространстве Санкт-Петербурга.

Сроки: создание группы по истории – сентябрь-октябрь 2015 года, по итальянскому и испанскому языкам – сентябрь 2016 года, иные группы – сентябрь 2017 года.

6. Направление деятельности: организация подготовки сборных команд к участию в заключительном этапе.

Действия: Изыскание помещений для проведения учебно-тренировочных сборов команд школьников, заключения соглашений о сотрудничестве с ведущими вузами города и образовательными организациями.

Сроки: ежегодно, январь-март.

5. Прогнозируемые результаты реализации программы

1. Рост количества участников школьного этапа олимпиад.
2. Стабилизация количества участников районного этапа на уровне 62 000 участников.
3. Увеличение количества участников школьного и районного этапов региональных олимпиад и конкурсов Санкт-Петербурга на уровне 5-10% в год.
4. Увеличение количества победителей и призёров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников до 40-45% от общего количества участников.
5. Увеличение количества участников заключительного этапа до 400.
6. Сохранение на достигнутом уровне и рост результативности участия сборных команд в заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников.

Результаты участия сборных команд Санкт-Петербурга в заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников позволяют дать высокую оценку работы системы образования Санкт-Петербурга и свидетельствуют о высоком качестве проведения всех этапов олимпиады в Санкт-Петербурге. Однако ежегодное увеличение количества олимпиад и конкурсов требует дополнительного финансирования.

6. Финансирование программы развития

Финансирование мероприятий программы развития отдела планируется в рамках бюджетных средств, выделенных на реализацию государственного задания, за счет субсидий, выделенных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга на организацию, методическое сопровождение и информационное обеспечение проведения районных и городских олимпиад школьников, обеспечение участия школьников в региональных, всероссийских и международных олимпиадах

В соответствии с нормативными документами участие в олимпиадах является бесплатным, поэтому привлечение сторонних средств не представляется возможным.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
библиотеки
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Информационная справка.....	151
2. Структура библиотеки	151
3. Анализ реального состояния деятельности библиотеки на 2014 год. ..	152
4. Система организации контроля за исполнением программы:.....	153
5. Этапы реализации программы.....	153

«Без вдумчивого чтения сложной литературы нельзя овладеть богатствами родного языка, нельзя научиться выражать и понимать сложные смыслы современной реальности».

«Современные библиотеки, оставаясь центрами культурного просвещения, должны быть обеспечены хорошо оплачиваемыми, хорошо образованными специалистами, организовывать серьёзные культурно-просветительские акции с участием учёных, политиков, педагогов, писателей, библиофилов, оказывать информационные услуги в правовой, экологической, потребительской и других сферах».

Из проекта «Основы государственной культурной политики», 2014 г.

1. Информационная справка

Дата основания 12 февраля 1937 года
Фонд 81.343 экз. на 1 июня 2014 года
Периодические издания – 139 наименований – в количестве 212 экз.

Основные показатели	Количество	Всего:
Читатели:	1376	2970
Дети	548	
Взрослые	705	
МБА	123	
Временный контингент	1594	
Посещаемость	7377	16191
Временный контингент	8814	
Книговыдача	15239	15661
(абонемент, ч/з, УЧЗ, хр., коллект. абонемент, Лицей) МБА	422	

Библиотека Санкт-Петербургского городского Дворца творчества юных является одной из старейших, уникальнейших и крупнейших библиотек учреждений дополнительного образования города.

Уникальность и универсальность библиотеки в том, что в ее фонде хранятся ценнейшие печатные издания: отечественные, зарубежные, справочные и научно-популярные книги, способные удовлетворить любой читательский запрос, как взрослых, так и детей.

Первой заведующей библиотекой была Ольга Фёдоровна Хузе, выдающийся специалист в области рекомендательной библиографии литературы для детей.

В годы Великой Отечественной войны библиотека работала под руководством Асты Васильевны Пашкевич. С 1946 года библиотека Учреждения – центр методической и массовой работы с книгой в городе (Неделя детской книги; праздники Детской книги: городские конкурсы: «Твоя информационная культура», «Страна Читалия»; творческий фотоконкурс «Читающий город»). С 1966 года библиотека участвует в системе повышения квалификации профессионального мастерства руководителей детского чтения.

В настоящее время в библиотеке творчески работают специалисты с высшим образованием, имеющие опыт библиотечной работы свыше 10 лет, систематически повышающие свой профессиональный и культурный уровень.

2. Структура библиотеки

2.1. Абонемент

Осуществляет выдачу книг на дом, а также обеспечивает Аничков лицей учебной, справочной и методической литературой.

2.2. Универсальный читальный зал

Осуществляет справочно-библиографическое, информационное и консультационное обслуживание читателей библиотеки на основе справочно-библиографического аппарата, состоящего из картотек, фонда справочной литературы универсального и тематического характера, электронных баз данных, доступа в Интернет.

Универсальный читальный зал обслуживает специалистов, педагогов и учащихся Аничкова лицея, обучающихся Учреждения, педагогов дополнительного образования и специалистов УДОД и ОДОД, руководителей детского чтения (библиотекарей, воспитателей, родителей).

2.3. Читальный зал литературы

по искусству и петербурговедению, нотная библиотека

Обслуживает читателей всех возрастов и категорий. Выявляет интересы и потребности читателей с целью их полноаспектного удовлетворения. Ведет культурно-просветительскую деятельность. Осуществляет информационно-библиографическое обслуживание специалистов дополнительного образования, занятых

в системе художественного воспитания детей; занимающихся вопросами краеведения. Нотная библиотека обеспечивает учебно-воспитательный процесс отдела художественного воспитания нотами и музыкальной литературой.

2.4. Методико-библиографический отдел.

Осуществляет методическое обеспечение деятельности в помощь образовательному процессу, формированию информационной культуры юных петербуржцев; повышению квалификации сотрудников библиотек общеобразовательных учреждений города и области (проведение конференций, семинаров, «круглых столов», практических занятий, консультаций). Составляет методические рекомендации, оформляет методические выставки, проводит тематические обзоры профессиональных изданий, готовит и проводит городские массовые мероприятия. В части библиографического обслуживания – предоставляет читателям библиографическую и фактографическую информацию, документы или их копии, другие библиотечные услуги, обеспечивающие удовлетворение образовательных, духовных, культурных, производственных и других потребностей.

2.5. Отдел обработки и хранения книжного фонда.

Формирует фонды (основной, учебный и нотный) библиотеки: комплектование и докомплектование; обеспечивает их сохранность и очистку от морально и физически устаревшей литературы.

3. Анализ реального состояния деятельности библиотеки на 2014 год.

3.1. Сильные стороны:

- качественно скомплектованные и организованные фонды (книжный, учебный, нотный, периодических изданий);
- высококвалифицированные творчески мотивированные кадры, способные к работе на любом участке библиотеки;
- наличие МТБ;
- грамотно организованная индивидуальная работа с читателями (межбиблиотечное обслуживание; выполнение библиографических, фактографических справок, интернет-справок; подбор литературы по индивидуальным тематическим запросам и тематическим спискам методико-педагогической литературы, внеклассного и досугового чтения, в помощь исследовательской деятельности);
- сложившиеся традиции профессионального взаимодействия с отделами Учреждения,
- активное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий разного уровня (международного, Всероссийского, регионального, городского, дворцовского);
- творческое и профессиональное сотрудничество с социальными партнерами (СПб АППО, РНБ, ЦГДБ им. А.С.Пушкина и филиалы, ИТМО, ЦГПБ им. В.В.Маяковского, СПбГУ исторический факультет, ИМЦ районов СПб, МЦБС им. М.Ю. Лермонтова, Мемориальная библиотека князя В.Г. Голицына, СПб ГУКиИ).

3.2. Слабые стороны:

- недостаточное финансирование на комплектование фондов современной литературой для читателей разного возраста и категорий, и как результат – нехватка современной детской литературы для читателей дошкольного возраста (отдел предшкольного образования), для подростков, новинок краеведческой, исторической литературы, нотных изданий;
- неупкомплектованность профессиональными кадрами (не заполнены вакансии);
- устаревшая МТБ (библиотечное выставочное оборудование, освещение, отопление); отсутствие программы (ИКТ);
- недостаточная мотивированность педагогов в использовании возможностей библиотеки, отсутствие системы информирования детей и родителей о способах предоставления информационно-библиотечных услуг в Учреждении;

Анализ деятельности показал необходимость разработки программы развития библиотеки на 2015–2020 гг.

3.3. Цель:

Создание качественно нового уровня библиотечно-информационного обслуживания читателей всех категорий в контексте развития их информационной культуры и активизации читательской деятельности.

3.4. Задачи:

1. Расширение МТБ для создания условий развития информационно – библиотечной среды, ориентированной на образовательные потребности обучающихся и способствующей росту профессиональной компетентности специалистов системы дополнительного и общего образования.
2. Усиление культуротворческой деятельности библиотеки, направленной на
3. развитие ценностных ориентаций, поддержку и развитие чтения, повышение статуса Читателя.
4. Продвижение книги и чтения к читателю через качественную организацию фондов
5. библиотеки (книжного, учебного, нотного, периодических изданий).
6. Расширение связей, привлечение педагогов и социальных партнеров к
7. деятельности библиотеки.

3.5. Ожидаемые результаты:

1. Модернизация МТБ библиотеки.
2. Расширение информационно-библиотечной среды для качественного обслуживания пользователей ИКТ, получения качественной и оперативной информации.
3. Участие в проектах, акциях, конкурсах, научно-методической и культурно-досуговой деятельности Учреждения. Повышение статуса Читателя.
4. Комплектование фондов библиотеки с учётом читательских запросов, в помощь образовательному и воспитательному процессам.
5. Укрепление социальных связей. Совместное участие в городских конкурсах, проектах, акциях, выставках, конференциях, литературных праздниках.
6. Увеличение читательской активности (количество читателей, посещаемость, книговыдача).

4. Система организации контроля за исполнением программы:

1. Выполнение мероприятий программы
2. Контроль за качеством выполнения программы:
 - Предварительный (входной контроль всех видов ресурсов, проверка готовности к работе);
 - Текущий;
 - Поэтапный;
 - Итоговый.

4.1. Ресурсное обеспечение реализации программы:

4.1.1. Кадровые ресурсы:

6 шт.ед. + 2 вакансии

Материально-технические ресурсы: 2 ноутбука (УЧЗ), 10 ПК (УЧЗ, методико-библиографический отдел, абонемент, ЧЗ), демонстрационный экран и проектор (УЧЗ), МФУ (УЧЗ), принтер HP LaserJet 1020 (МБО), принтер Canon Pixma iP4200 (МБО), сканер Epson Perfection 3590 Photo (МБО).

4.1.2. Методические ресурсы:

система работы со специалистами библиотек ОУ и системы УДОД, методические рекомендации по организации культурно-досуговой деятельности (формы массовой работы с книгой); обобщение опыта работы; КПК.

4.1.3. Информационные ресурсы:

- Действующее законодательство РФ,
- ФЗ РФ от 29.12.1994 N 78-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О библиотечном деле»,
- ФЗ РФ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» (Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ),
- «Декларация прав ребенка» ООН от 20 ноября 1959 г.,
- Устав Учреждения,
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о библиотеке Учреждения,
- Локальные акты Учреждения.
- Доступ в Интернет,
- Наличие оргтехники
- Страница отдела «Библиотека» на сайте Учреждения.

4.1.4. Информационное сопровождение:

- Тематические выставки, тематические картотеки (на бумажных и электронных носителях),
- Методико-рекомендательные указатели, «Календарь знаменательных дат»,
- Семинары, НПК, занятия с обучающимися, экскурсии в библиотеку.

4.1.5. Источники финансирования:

консолидированный бюджет Учреждения.

5. Этапы реализации программы

5.1. 1 этап – формирующий (2015 г.)

- Разработка текста программы.
- Решение кадрового вопроса.
- Улучшение МТБ
- Организация фондов
- Привлечение читателей.

5.2. 2 этап – основной, организационный (2015–2018 гг.)

- Организация фондов

- Привлечение читателей.
- Реализация основных задач программы.
- Осуществление промежуточного контроля их реализации.

Основная задача библиотеки на этом этапе: совершенствование механизмов взаимодействия всех участников образовательного и воспитательного процессов в использовании имеющихся библиотечно-информационных ресурсов.

Информационные ресурсы будут использоваться:

- в образовательной деятельности учебных коллективов;
- в образовательной деятельности специалистов основного и дополнительного образования;
- в культурно-досуговой деятельности;
- в научно-методической деятельности.

5.3. 3 этап – аналитический (2018–2020 гг.)

Подведение итогов и анализ результатов реализации программы. Подготовка текста новой программы развития библиотеки.

Основные задачи библиотеки на этом этапе:

- Развитие заложенных основ использования электронных ресурсов в образовательной деятельности Учреждения;
- Составление перспективных планов работы;
- Организация консультационной работы;
- Поддержка связей с социальными партнёрами;
- Подведение итогов и анализ реализации программы.

5.4. План мероприятий по реализации программы развития библиотеки ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» на 2015–2020 гг.

Мероприятие	Сроки	Исполнители	Ожидаемый результат
1 этап – формирующий			
Усовершенствование нормативной базы библиотеки: Редактирование Положения о библиотеки; Редактирование должностных инструкций в соответствии со штатным расписанием. Редактирование Правил пользования библиотекой.	2015–2016	Зав.библиотекой Библиограф	Утверждение документов генеральным директором ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
Решение кадрового вопроса: создание кадровых условий для развития библиотеки (вакансии, курсы ПКК)	2015–2016	Зав.библиотекой	Заккрытие вакансий
Улучшение МТБ. Приобретение компьютерной и оргтехники: Стандартный компьютер с ПО Windows 7(8); Принтер HP LaserJet P2035 (CE461A); Копир Canon FC-128 (8461A019) для МБО и ЧЗ; Роутер Wi-Fi TP-LINK WR841ND	2015–2016	Зав.библиотекой	Модернизация МТБ библиотеки. Улучшение качества обслуживания читателей.

Организация фондов: – списание устаревшей литературы; – пополнение книжного фонда; – обновление учебного фонда, – организация подписки на периодические издания в помощь образовательно-воспитательной и административно-хозяйственной деятельности ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» (подготовка пакета документов для осуществления закупок товаров, работ и услуг согласно ФЗ РФ от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ). – обеспечение доступа в «Интернет» в УЧЗ и ЧЗ; – обновление страницы «Библиотека» и систематическое редактирование тематических разделов страницы отдела на сайте Учреждения; – предоставление массовой и индивидуальной информации о новых книгах, периодических изданиях и цифровых образовательных ресурсах.	2015–2020	Зав.библиотекой Работники библиотеки	Сохранность книжного и систематическое обновление учебного фонда. Доступность и востребованность информации всеми участниками образовательного процесса
Привлечение читателей: подготовка и проведение информационных бесед и экскурсий для вновь принятых обучающихся; проведение Дней библиографии для обучающихся Учреждения;	2015–2020	Работники библиотеки	Увеличение читательской активности (количество читателей, книговыдачи, посещений).
Реклама библиотеки: Информационные объявления о структуре библиотеки и графике её работы на стендах фойе во всех зданиях Учреждения; Систематическое редактирование (обновление) страницы отдела «Библиотека» на сайте Учреждения.	2015–2016	Зав.библиотекой Библиограф	Увеличение читательской активности (количество читателей, книговыдачи, посещений).
2 этап – основной, организационный			
Привлечение читателей: освоение и внедрение технологии сторителлинга в подготовке и проведении тематических мероприятий для обучающихся Учреждения.	2015–2018	Работники библиотеки	Увеличение читательской активности (количество читателей, книговыдачи, посещений).
Усиление культуротворческой деятельности библиотеки, направленной на развитие ценностных ориентаций, поддержку и развитие чтения, повышение статуса Читателя: Разработка, подготовка и проведение: Городской конкурс для учащихся 5-9-х классов фотовыставка «Читающий город»; Городской конкурс для учащихся 3-х классов «Страна Читалия». Разработка, подготовка и проведение литературных гостиных на Праздниках Детской книги. Организация и проведение тематических игровых мероприятий с книгой для летнего городского лагеря Аничкова дворца	2015–2018 2015 2015–2020 2015–2019 И ю н ь (ежегодно)	Зав.библиотекой Работники библиотеки Зав.библиотекой Работники библиотеки (совместно с ООМР)	Возрождение интереса к чтению. Увеличение количества участников городских массовых мероприятий. Увеличение числа читателей библиотеки Учреждения.

Продвижение книги и чтения к читателю через качественную организацию фондов библиотеки (книжного, учебного, нотного, периодических изданий); Циклы годовых тематических выставок (Абонемент, УЧЗ, ЧЗ); Тематические выставки для участников НПК, семинаров, ГМО, олимпиад, конкурсов и других массовых мероприятий городского и регионального уровня; Ежемесячные выставки к юбилейным и памятным датам (Абонемент, УЧЗ, ЧЗ); Методико-рекомендательные указатели для участников городских краеведческих конкурсов; Календарь знаменательных дат на учебный год.	2015–2018	Библиотекари Библиограф	Увеличение читательской активности (количество читателей, книговыдачи, посещений).
Автоматизация библиотечных ресурсов: установка АИБС; ведение тематических электронных картотек; создание электронного каталога учебного фонда; подключение Wi-Fi в УЧЗ.	2015–2016 2015–2019 2015–2016 2015	Зав.библиотекой Библиограф Библиотекарь	Улучшение качества справочно-библиографического обслуживания читателей
Реклама библиотеки: Разработка макета информационного стенда-приглашения в библиотеку «Читайте книги!» для стационарного размещения в пространстве между УЧЗ и концертным залом; размещение тематических виртуальных выставок печатных и периодических изданий и анонсов новых поступлений в фонды.	2015–2018	Зав.библиотекой Библиограф	Увеличение читательской активности (количество читателей, книговыдачи, посещений).
Расширение связей, привлечение педагогов и социальных партнеров к деятельности библиотеки: подготовка и проведение семинаров в рамках КПК СПбАППО; участие в работе конференций, методических объединений СПбАППО; участие в городских акциях, фестивалях и т.п. («Мир знаний открывает книга», «Ночь музеев», «Детские дни в Петербурге» (игра «12345 – я иду искать!»); участие в «Лермонтовских чтениях»; участие в конференциях Культурного Фонда «Знаменитые Универсанты СПбГУ»; участие в Международной научной конференции «Слепухинские чтения–2014».	2015–2019 Ежегодно	Зав.библиотекой Методист Библиотекари Библиограф Зав.библиотекой Библиотекари Библиограф Зав.библиотекой Работники библиотеки	Укрепление социальных связей. Совместное участие в городских конкурсах, проектах, акциях, выставках, конференциях, литературных праздниках. Повышение профессионального уровня. Пополнение фондов.
3 этап – аналитический			
Подведение итогов и анализ результатов реализации программы.	2018–2020	Зав.библиотекой Работники библиотеки	Обобщение опыта
Подготовка текста новой программы развития библиотеки.	2020	Зав.библиотекой Работники библиотеки	Готовый документ.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
НЕТИПОВОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ЮНЫХ»**

**Программа развития
отдела организационно-массовой работы
государственного бюджетного
нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»**

Содержание

1. Программа развития отдела организационно-массовой работы	159
2. Структура	159
3. Кадровые ресурсы	159
4. Деятельность отдела	160
5. Приоритетные направления реализации Программы (Маршруты) ...	161
6. План реализации программы	162
7. Прогнозируемые результаты	163
8. Финансовый план.	163

1. Программа развития отдела организационно-массовой работы

1.1. Актуальность

Происходящие социально-экономические изменения в образовательной политике обусловили необходимость разработки программы развития отдела организационно-массовой работы ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».

1.2. Исходное состояние

С 1 сентября 2013 года вновь воссоздан отдел организационно-массовой работы. В его структуру вошли:

- сектор культурно-досуговых программ ТКК
- сектор планирования ОИП и СО
- методический кабинет ТКК

На данный момент в отделе ОМР следующая структура:

2. Структура



3. Кадровые ресурсы

3.1. Характеристика педагогического коллектива

Категории педагогических работников	Кол-во человек		Образование						Из них с педагог. образованием
	Всего	Из них совместители	Высшее	%	Не закл. высшее	%	С/спец.	%	
Администрация	4	0	4	100	0	0	0	0	2
Методисты	4	1	4	100	0	0	0	0	1
Педагоги-организаторы	11	0	11	90,9	1	9,09	0	0	2
Всего	19								

3.2. Стаж и квалификация педагогического состава

Квалификация	Педагогический стаж						Всего	
	До 3 лет	3-5 лет	6-10 лет	11-20 лет	21-30 лет	Свыше 30 лет	чел.	%
Высшая				1	2	4	7	36,8
Первая		2	1		1	2	6	31,5
Вторая			1				1	5,2
Без категории	2	1		1	1		5	26,3
Всего	2	3	2	2	4	6	19	100

3.3. Возрастной состав педагогического коллектива

До 30 лет		31-40 лет		41-50 лет		51-60 лет		61-70 лет		Старше 70 лет	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
4	21	4	21	4	21	2	10,5	3	15,7	2	10,5

3.4. Сотрудники, имеющие награды и звания

Награда, звание	Кол-во человек
Знак «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»	2
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	5
Почетная грамота Министерства образования и науки	8
Кандидат наук / доктор наук	1
Грамоты Комитетов Санкт-Петербурга	8
Благодарности Комитетов Санкт-Петербурга	4

Сложившаяся кадровая ситуация свидетельствует о дефиците молодых педагогических работников. Те, что есть, еще не наработали опыт и не готовы к предоставлению современных конкурентоспособных культурно-образовательных программ.

Но педагогический коллектив отдела опирается на устоявшиеся традиции, которые позволяют молодым сотрудникам осуществлять духовное и культурное наследование и поддерживать преемственность поколений.

4. Деятельность отдела

- Организация и проведение культурно-образовательных, зрелищно-игровых программ, детских праздников и других массовых мероприятий (далее – мероприятия) для обучающихся Учреждения, города.
- Реализация городских программ по направлениям деятельности Учреждения.
- Поиск и внедрение инновационных педагогических технологий, методов, способов культурно-образовательной деятельности.
- Оказание методической помощи педагогическим работникам и коллективам ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» и учреждениям дополнительного образования города в осуществлении мероприятий, а также в отработке игровых технологий.
- Развитие совместной деятельности с образовательными учреждениями, с другими заинтересованными организациями города.
- Создание условий для раскрытия творческого потенциала одаренных учащихся.
- Воспитание общей культуры обучающихся, гражданских и нравственных качеств, духовно-нравственного отношения к окружающему миру.
- Планирование деятельности отдела, подготовка отчетности и ведение документации по направлениям деятельности.
- Организация работы по привлечению дополнительных источников финансирования в соответствии с нормативно-правовыми актами Учреждения.
- Отдел как сформировавшаяся социокультурная среда – система открытая. Он имеет множество связей и отношений с окружающим социумом и природной средой, которые обеспечивают функционирование и развитие всей системы его деятельности.

4.1. Цель Программы развития отдела ОМР:

Создание условий для модернизации и устойчивого развития отдела ОМР.

4.2. Задачи Программы:

- Развитие механизмов взаимодействия и совместная деятельность с образовательными организациями разного уровня образования и социальными партнерами.
- Создание инновационной площадки для отработки образовательных моделей и технологий.
- Создание условий для эффективного использования материально-технических ресурсов отдела.
- Обеспечение инновационного характера развития отдела.
- Развитие кадрового потенциала.
- Совершенствование финансово-экономических механизмов развития отдела.
- Использование в работе интерактивных методов и технологий.
- Организация взаимодействия между детскими коллективами Дворца.

4.3. Принцип:

Информационная прозрачность, обеспечение доступа к полной и объективной информации о содержании деятельности и качестве услуг.

4.4. Условия реализации программы:

Для развития отдела необходима совокупность условий:

- нормативных правовых (разработка и утверждение должностных инструкций, инструкций по охране труда и т.д.);
- кадровых (повышение квалификации педагогических и управленческих кадров);
- научно-методических (развитие программно-методического обеспечения, разработка инновационных образовательных технологий);
- организационно-управленческих, направленных на реализацию целей и задач отдела;
- материально-технических (развитие материально-технической базы в соответствии с требованиями техносферы образования);
- информационных;
- финансово-экономических (оказание услуг на платной основе, разработка механизмов стимулирования деятельности педагогических кадров).

5. Приоритетные направления реализации Программы (Маршруты)

5.1. Маршрут «Поколение Next». Организация социально-образовательных проектов, акций (для обучающихся Дворца и школьников Санкт-Петербурга).

Пример. Социально-образовательный проект «Будущее начинается сегодня».

Учащиеся не только могут попробовать свои силы в исследовательской и творческой деятельности, но и приобрести коммуникативные навыки, опыт социального общения и социальной адаптации, то есть уже сегодня задумаются о своей будущей профессии, о том, будет ли востребована она в будущем. А условия системно-деятельностного подхода, исследовательских и проектных методов дадут практические навыки, предоставят возможность самоопределения в дальнейшей профессиональной области.

Пример: Сетевая площадка. Подготовка к юбилею Дворца «80». Может включать в себя несколько сетевых мероприятий:

- написание коллективной книги воспоминаний
- создание виртуального музея (виртуальная коллекция)
- смартфон «Дворец – это...»

Пример: квест «Маршрут памяти»

Игровая программа, приуроченная к памятным датам (начало и снятие блокады Ленинграда, 9 мая), приоткроет детям страницы жизни блокадного города, познакомив их с мемориальными досками и памятными местами, расположенными в центре города. Координация проблемно-ориентированной, исследовательской, учебно-познавательной деятельности детей. Создание условий для самостоятельной умственной и творческой деятельности детей и поддержание их инициативы. Дети становятся равноправными «соучастниками» процесса, разделяя ответственность за процесс и результаты.

5.2. Маршрут «Я, ты, он, она». Создание условий для организации образовательной деятельности с обучающимися.

Разработка и утверждение образовательных программ («Каникулы в Аничковом», «Детство без границ», «Я – дворцовец»)

5.3. Маршрут «Детство без границ». Разработка и реализация программ интеграции детей с ограниченными возможностями здоровья.

– Разработка и адаптация культурно-образовательных программ (цикл программ) для детей с ограниченными возможностями.

5.4. Маршрут «Взрослеем вместе с городом». Создание многоуровневой и разнообразной системы массовых мероприятий с обучающимися среднего и старшего школьного возраста по различным направлениям деятельности.

- Будущее начинается сегодня
- Все семьей на выходной
- Тайна магического квадрата
- Вместе с классом в новый год
- Бродячая собака
- Каникулы в Аничковом и другие.

5.5. Маршрут «Связующая нить». Создание единого воспитательного пространства, обновление содержания досуговой деятельности в коллективах и объединение воспитанников Дворца.

Реализация программы «Я – Дворцовец». Обновление сформированного имиджа Дворца и поддержка его у всех участников образовательного процесса (обучающиеся, родители, педагоги). Реализация программы предполагает тесное сотрудничество и взаимодействие педагогов-организаторов, а также воспитанников разных отделов, родителей и выпускников Дворца. Внедрение системы творческой взаимосвязи и единства образовательных структурных подразделений.

5.5.1. Примерное содержание деятельности участников программы «Я – Дворцовец» (циклограмма)

Вводный этап	
Сентябрь	День открытых дверей – уличный праздник-презентация коллективов Дворца. «Дворец царей – дворец детей» – проведение экскурсий по парадным залам Аничкова для учащихся 1-го года обучения для разных возрастных категорий.
Октябрь	«Здравствуй, сказочный Дворец», «Под парусом Аничкова дворца» – игровые праздники-посвящение для учащихся 1-го года обучения для разных возрастных категорий
Основной этап	
Ноябрь	Тематическая смена «Мы – Дворцовцы!» в ЦД ДЮТ «Зеркальный» – ряд комплексных мероприятий, направленных на формирование актива, развития традиций корпоративной культуры ГДТЮ, решение главных задач организации досуга воспитанников внутри коллективов, на общих мероприятиях ГДТЮ. Смена адресована активу Дворца (представителям коллективов)
Декабрь	Новогодняя кампания для обучающихся Дворца – новогодние праздники, конкурсные и игровые программы, музыкально-развлекательные программы внутри коллективов ГДТЮ и общедворцовские в Главном корпусе Дворца и КЗ «Карнавал». Мероприятия проводятся для разных возрастных категорий. Организация дежурства старших подростков на новогодних праздниках.
Январь (в течение года)	Сменная выставка творческих работ отделов «Живой календарь Дворца» – на протяжении всего месяца мультимедийная экспозиция в главном корпусе ГДТЮ (ротонда) для всех посетителей (участие принимают обучающиеся Дворца младшего, среднего и старшего школьного возраста). Общественная акция «Свеча памяти» (27 января), посвященная годовщине полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады
Февраль	Конкурс «Звезда Аничкова дворца» – в конкурсе принимают участие номинанты от коллективов ГДТЮ ко Дню рождения Дворца. «Детский бал в Аничковом Дворце» для учащихся младшего и среднего возраста коллективов Дворца. Интерактивные экскурсии в музей Дворца для учащихся среднего возраста и старшеклассников.
Заключительный этап	
Май	Круглый стол по итогам года Мероприятия, посвященные Дню Победы, Акция памяти на Пискаревском мемориальном кладбище. Участие принимают воспитанники Дворца среднего и старшего школьного возраста
	«Выпускной праздник» – вручение свидетельств о дополнительном образовании, для выпускников и представителей отделов. «Обратный билет в Детство» – праздник семьи. Для воспитанников, представителей отделов и их родителей, День открытых дверей.
	Городской праздник «Детство – это я и ты» (БКЗ «Октябрьский») – участие творческих коллективов Дворца в городском празднике.
Летний период	Организация и проведение турпоходов, экспедиций, гастролей. По итогам лета проводится выставка-презентация слайд-шоу, видеоклипов «Пульс Лета»

6. План реализации программы

Первый этап – проектировочный (2015 год)

Проведение проблемно-ориентированного анализа. Определение и разработка содержания. Выделение приоритетных направлений Программы.

Второй этап – ориентировочный (2015–2016 учебный год).

Максимально возможная и эффективная структуризация направлений и сфер деятельности, разработка и описание образовательных программ, проектов, укрепление и перераспределение нормативно-правовой, материально-технической базы, развитие системы взаимодействия с другими образовательными учреждениями, формирование научно-методической и материально-технической базы.

Маршрут	Реализация	Ответственный
Маршрут «Поколение Next»	Разработка проектов	Сковородникова В.Е., Кунышева Н.П.

Маршрут «Я, ты, он, она»	Разработка образовательных программ	Сквородникова В.Е., Степанова Т.Н.
Маршрут «Детство без границ»	Адаптация культурно-образовательных программ совместно с интернатом № 1 Выборгского района для глухих и слабослышащих детей	Сквородникова В.Е., Шагдурова А.Г.
Маршрут «Взрослеем вместе с городом»	Разработка и апробация новых культурно-образовательных программ	Сквородникова В.Е., Куняшева Н.П.
Маршрут «Связующая нить»	Реализация программы «Я – Дворцовец». Координация работы педагогов-организаторов отделов Дворца, отвечающих за массовую работу	Сквородникова В.Е., Ашейчик С.Н.

Третий этап – основной (2016–2017 учебный год).

Апробация новых образовательных программ, проектов, расширение сферы услуг, прочное вхождение в образовательное и культурное пространство района и города. Диагностика результатов, корректировка программ. Обобщение опыта работы.

Маршрут	Реализация	Ответственный
Маршрут «Поколение Next»	Реализация проекта «Будущее начинается сегодня»	Сквородникова В.Е., Куняшева Н.П.
Маршрут «Я, ты, он, она»	Утверждение образовательных программ	Сквородникова В.Е., Степанова Т.Н.
Маршрут «Детство без границ»	Проведение культурно-образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (все интернаты города для глухих и слабослышащих детей)	Сквородникова В.Е., Шагдурова А.Г.
Маршрут «Взрослеем вместе с городом»	Разработка и апробация новых культурно-образовательных программ	Сквородникова В.Е., Куняшева Н.П.
Маршрут «Связующая нить»	Реализация программы «Я – Дворцовец». Координация работы педагогов-организаторов отделов Дворца, отвечающих за массовую работу	Сквородникова В.Е., Ашейчик С.Н.

Четвертый этап – обобщающий (2018–2020 учебный год).

Подведение итогов по программе развития. Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития. Внедрение в образовательную практику положительных результатов реализации Программы. Распространение инновационного опыта. Работа в режиме развития.

7. Прогнозируемые результаты

Реализация Программы призвана способствовать:

- Разработке и внедрению в практику новой модели содержания деятельности отдела, построенной на основе системного подхода к организации и культурно-образовательной деятельности отдела.
- Наличию позитивных изменений в качестве предоставляемых услуг, которые станут следствием внедрения новых культурно-образовательных программ, проектов, технологий, форм массовых мероприятий.
- Разработке и внедрению новой системы оценки качества реализации культурно-образовательных программ.
- Повышению результативности деятельности, переходу на новый качественный уровень развития.
- Готовности коллектива к работе в инновационном режиме.
- Повышению профессионального роста педагогов.
- Положительной динамике в процессе освоения и исследования педагогами новых информационных технологий.
- Достижению эффективности организации педагогического процесса.
- Системности деятельности отдела в обновлении, сохранении и использовании материально-технической базы и финансовых ресурсов.
- Разработке проекта воспитательной системы, основанного на развитии социокультурной среды Дворца.

8. Финансовый план

Таблицы платных услуг на 2015–2017 годы. Бюджет.

