

Департамент по делам молодежи и спорта Администрации города Сарова

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» города Сарова**

«Согласовано»

Директор Департамента по делам
молодежи и спорта

 Л.В. Пустынникова

_____ 2017 г.

«Утверждено»

Директор Центра внешкольной
работы

 Ю.В. Юртайкина

Приказ от 31.01.2017г. №59-01-13/04а

Принято на педагогическом совете
Центра внешкольной работы
Протокол №2 от 25.01.2017 г.



**Программа развития
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» города Сарова
на 2017-2020 годы**

г. Саров

2017 год

Введение

Дополнительное образование детей рассматривается как важнейшая составляющая образовательного пространства, сложившегося в современном российском обществе. Оно социально востребовано как образование, органично сочетающее в себе обучение, воспитание и развитие личности ребенка. В Национальной доктрине образования в Российской Федерации подчеркивается важнейшая роль учреждений дополнительного образования детей как одного из определяющих факторов развития склонностей, способностей и интересов личностного, социального и профессионального самоопределения детей и молодежи. Система дополнительного образования детей сегодня все активнее проявляет стремление к построению вариативных, личностно-ориентированных общеразвивающих образовательных программ, учитывающих индивидуальные особенности ребенка и способствующих многогранному развитию личности.

В Концепции модернизации российской системы образования определены важность и значение системы дополнительного образования, способствующей развитию у детей мотивации к познанию и творчеству; укреплению здоровья; профессиональному самоопределению и организации творческого труда, социализации воспитанников, укреплению семейных отношений, формированию общей культуры и организации содержательного досуга.

Программа развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова на 2017-2020 годы направлена на реализацию государственной политики Российской Федерации в области образования, опирается на Концепцию развития дополнительного образования, Федеральную Программу «Развитие дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года», Стратегию развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, включает направления деятельности, определенные приоритетным проектом «Доступное дополнительное образование для детей».

Программа развития учреждения разработана на основе анализа деятельности учреждения за предыдущий период и определяет цели и задачи, стратегию и тактику развития учреждения, приоритетные направления деятельности, механизм реализации и предполагаемый результат развития учреждения в обозначенный период.

Раздел 1. Аналитическая справка

«Итоги реализации Программы развития учреждения на 2014-2016 год»

Программа развития на 2014-2016 год ставила цель - создание образовательно – воспитательной модели деятельности учреждения в клубном и дворовом пространстве, обеспечивающей формирование у воспитанников базовых компетенций для успешной социализации через решение следующих задач:

- совершенствование нормативно-правового, методического и информационного обеспечения воспитательно-образовательного процесса в учреждении;
- внедрение в практику работы педагогического коллектива нового содержания, образовательных технологий, форм, методов, обеспечивающих формирование компетенции воспитанников в социально – трудовой, в культурно - досуговой, бытовой и познавательной сфере;
- совершенствование механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному повышению профессиональных компетенций педагогов.
- укрепление материально- технической базы.
- совершенствование системы управления учреждением.

За последние три года совершенствовалась нормативно-правовая база учреждения.

1. Устав учреждения был доработан и приведен в соответствие с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Устав утвержден и вступил в силу 17.07.2015.
2. В соответствии с изменениями в российском законодательстве введены в действие локальные акты:
 - Порядок организации обучения по индивидуальному учебному плану и организации ускоренного обучения учащихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
 - Порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между учреждением и учащимся и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
 - Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации учащихся Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.

- Порядок и основания перевода, отчисления и восстановления учащихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
- Порядок приема граждан в Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова на обучение по дополнительным общеобразовательным программам.
- Правила внутреннего распорядка учащихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
- Режим занятий учащихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
- Положения о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.
- Положение о языках образования в учреждении.
- Порядок доступа педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности.
- Порядок бесплатного пользования педагогическими работниками образовательными и методическими услугами учреждения.
- Порядок пользования учащимися лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.
- Порядок посещения обучающимися по своему выбору мероприятий, проводимых в учреждении и не предусмотренных учебным планом.
- Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения.
- Правила внутреннего распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.

- Положение об организации предоставления муниципальной услуги «Организация отдыха и оздоровления детей в лагере с дневным пребыванием в каникулярное время» в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.
- Порядок зачисления детей в лагерь с дневным пребыванием детей Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова.

Педагогическим советом принята и утверждена приказом директора новая Программа воспитания «Вектор».

Обновление нормативно-правовой базы позволило организовать работу учреждения в соответствии с новыми государственными требованиями к учреждениям дополнительного образования.

Для повышения эффективности работы педагогов дополнительного образования был введен новый информационно-аналитический документ - клубный дневник объединения.

В связи с тем, что процесс реформирования образования продолжается, периодически выходят новые документы обеспечения образовательного процесса на всех уровнях. Это требует изменений в нормативно - правовой базе учреждения. Поэтому работа с документами будет продолжена в следующие годы.

Расширилось информационное поле учреждения. Регулярно обновляется сайт учреждения. Педагоги клубов «Здоровье», «Мечта» «Восход», секции «Ролевого моделирования», танцевальной студии «Данс-класс» ведут активную работу в сети Интернет, в Контакте: рассказывают о своей деятельности, решают организационные вопросы, привлекают молодежь на мероприятия.

В средствах массовой информации регулярно размещаются материалы о деятельности учреждения.

В тоже время часть педагогов не используют Интернет для решения различных многоаспектных задач, что значительно снижает результативность деятельности педагога по различным направлениям, в том числе информированность социума об образовательно-воспитательной деятельности учреждения. Основной причиной этого является незнание интернет технологий и недостаточное количество точек свободного доступа к Интернету и ПК.

Совершенствовалась многоаспектная работа методической службы, направленная на повышение профессиональной компетенции педагогов, мотивации к самообразованию и творческому подходу к работе.

Методическая служба Центра вела работу по направлениям:
– информационно-методическое (семинары, педагогические и методические советы);

- практико-ориентированное (работа с педкадрами, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта);

– научно-методическое (аналитическая и диагностическая деятельность);

–инструктивно-методическое (создание и пополнение методического фонда, консультативная и методическая помощь педагогам Центра, внедрение новых технологий обучения и воспитания).

На общих семинарах всего педагогического коллектива рассматривались концептуальные вопросы методики преподавания, воспитания, изучались новые документы области образования и воспитания:

- «Концепция модернизации российской системы образования»;
- Концепция развития дополнительного образования;
- Федеральная Программа «Развитие дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. N 1008 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» на 2016–2020 годы,

что способствовало повышению компетенции педагогов.

В 2013-2016 году методическая работа по повышению компетенций педагогов велась по группам, образованным на основе дифференциации коллектива по уровню квалификации педагогической деятельности. (В состав групп не входили педагоги совместители.)

В группе «Начинающие педагоги» основная тема методической работы - практическое освоение форм и методов работы с детьми, планирование, проведение и анализ учебных и воспитательных мероприятий.

В группе «Становление в профессии» повышение педагогической компетенции проходило через изучение и внедрение в практику работы технологии социального проектирования, методов педагогического процесса по классификации М.Н. Скаткина, технологии модульного обучения.

В группе «Совершенствование педагогического мастерства » особое внимание уделялось овладению методами диагностики результативности образовательных программ в рамках компетентного подхода,

организации событийных мероприятий, анализа и самоанализа педагогической деятельности.

Педагоги группы «Мастера педагогического труда» занимались обобщением и представлением своего опыта работы, готовили различные виды методической продукции.

Группы квалификации	2013-2014 Кол-во чел.	2014-2015 Кол-во чел.	2015-2016 Кол-во чел.
«Начинающие педагоги»	5	2	1
«Становление в профессии»	8	7	8
«Совершенствование педагогического мастерства»	9	12	13
«Мастера педагогического труда»-	4	5	4
Итого	26	26	26

Сравнительный анализ состава групп за три года показывает положительную динамику изменения состава групп педагогов, что говорит о результативности групповой методической работы.

В рамках повышения профессиональных компетенций педагогов с целью внедрения и освоения новых технологий построена система проведения обучающих открытых занятий и мероприятий. Так за прошедшие 3 года открытые мероприятия и занятия методического характера провели 14 педагогов (53% от общего количества)

Одной из форм повышения профессиональной компетенции педагогов является традиционный ежегодный учрежденческий конкурс методических материалов. По итогам 1 этапа конкурса проводится публичная защита лучших работ на конференции «Моя педагогическая высота». Анализ качества и количества работ, представленных на конкурс, показывает рост активности и методической грамотности педагогов.

Система методической работы учреждения позволила в 2016 году выйти на освоение и внедрение системы педагогического аудита на базе Профессионального стандарта. Эта работа послужила мотивационным компонентом к началу создания каждым педагогом Индивидуального образовательного маршрута.

Еще одна форма повышения профессионального мастерства – курсы повышения квалификации

Так за 2014 год курсы повышения квалификации на базе сторонних организаций прошли 8 педагогов, за 2015 -10 педагогов, за 2016 -16 педагогов.

За прошедший период сформирован механизм мотивации педагогов к повышению своей профессиональной компетентности, к творческой и результативной работе, составляющей моральные и материальные стимулы:

1. Представление кандидатур работников на награждение в ДМИС, Администрацию г.Сарова, Министерство образования Нижегородской области.

2.Разработка и введение в действие положение «По оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова от 05.02. 2016 года.

По положению педагогические работники получают выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с разработанными критериями. А также премиальные выплаты по итогам конкретной работы:

- за результативность участия педагогов в научно-исследовательской работе, конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях разного уровня;

- за результативность участия учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разного уровня;

- за организацию и проведение городских мероприятий.

3. Создание системы обобщения и распространения опыта в педагогической среде в учреждении (открытые занятия)

Несмотря на системную методическую работу, 30% педагогов не перешли на компетентностное образование, не используют современные педагогические технологии, проявляют низкую методическую активность. Причина такого явления – личностные качества педагогов, низкая степень творческих способностей, наличие негативного отношения к реформе образования в целом, завышенная самооценка. У ряда педагогов наблюдаются признаки профессионального выгорания.

Большая работа проводилась педагогами, при содействии методической службы, по совершенствованию программ обучения. Все педагоги работают по общеобразовательным общеразвивающим программам дополнительного образования по следующим направленностям: физкультурно – спортивная, техническая, туристско – краеведческая, художественная, социально-педагогическая. Для удовлетворения запросов родителей детей младше 6 лет в учреждении реализуются общеразвивающие программы на платной основе. Широкий спектр дополнительных общеразвивающих программ в учреждении позволяет создать условия для свободного выбора обучающимися различных направленностей дополнительного образования,

способствующих творческому самоопределению ребенка в соответствии с его возрастными особенностями, интересами, потребностями.

Анализируя программное обеспечение, можно констатировать, что содержание 70% программ соответствует Методическим рекомендациям по проектированию дополнительных общеразвивающих программ, изложенных в письме Минобрнауки России от 18 ноября 2015 года.

30% программ имеют существенные недостатки, требуют переработки. Это программы в основном педагогов совместителей или вновь пришедших педагогов.

Для удовлетворения запросов детей и родителей требуется ежегодное усовершенствование программно-методического обеспечения учебного процесса в соответствии с учетом развития науки, требованиями новых документов.

Рост педагогического мастерства значительной части педагогов позволяет ежегодно представлять опыт работы учреждения на городских педагогических конференциях, проводимых Департаментом по делам молодежи и спорта администрации города Сарова. Так за истекший период 8 человек выступали на пленарных и секционных заседаниях, проводили мастер-классы на городском уровне.

Педагог Сайгушева Г.А. заняла 3 место в Городском конкурсе педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям 2015». Педагог Киселев В.А. стал победителем Областного конкурса «Новое поколение 21 века» в номинации «Лидер ярких событий».

12 педагогов стали призерами, победителями профессиональных конкурсов различного уровня. Благодарственные письма и почетные грамоты Администрации города Сарова за 2014-2016 годы получили 17 педагогов, Грамотами ДМиС награждены 8 педагогов.

На начало 2017 года учебно-воспитательный процесс обеспечивают 32 педагога дополнительного образования и 17 педагогов- организаторов.

Педагогический коллектив обладает определенным творческим потенциалом, педагогической культурой и работоспособностью.

Недостатком в методической работе учреждения является отсутствие системной работы с педагогами совместителями.

Анализ педагогического состава по образованию:

- - высшее педагогическое – 25чел.
- - высшее -14 чел.

- - среднее специальное –10 чел
- - полное общее –3чел.

По педагогическому стажу:

- до 2-ух лет – 4 чел.
- до 5лет - 3 чел.
- до 10 лет – 10 чел.
- более 10лет – 7 чел.
- более 20 лет – 28 чел.

Квалификационные категории.

Год	Количество педагогов первой квалификационной категории	Количество педагогов высшей квалификационной категории	% к общему количеству педагогов
2014	8	6	22%
2015	15	5	41%
2016	15	6	40%

В рамках реализации муниципального задания в Центре занимается 1400 человек от 6 до 18 лет.

Зоны свободного посещения привлекают 330 ребят из ближайшего социума.

В основном это дети и подростки школьного возраста, причём 60 % из них дети среднего и старшего школьного возраста, что, несомненно, является позитивным фактором, так как занятость подростков данного возраста в учреждениях дополнительного образования детей сокращает пространство для девиантного поведения и способствует занятости детей в свободное от уроков в школе время, профилактике правонарушений в подростковой среде.

В модели функционирования учреждения в клубном и дворовом пространстве, ведущей формой деятельности, обеспечивающей формирования у воспитанников базовых компетенций, является проектная деятельность и организация событийных мероприятий различного уровня. Традиционными событийными мероприятиями для обучающихся, свободно посещающих клубы детей, педагогов и родителей учреждения стали День Матери, День пожилого человека, праздники микрорайонов, Новогодние программы, Дни рождения клубов, Масленица, организованные по методике сотрудничества, создающие ситуации успеха.

38% педагогов освоили социальное и педагогическое проектирование. Учащиеся, участники социальных проектов, приобретают опыт реальных социально значимых дел, формируют собственную гражданскую позицию. За 2014-2016 год реализованы проекты: Лыжный переход, Дневник ветерана, Маршрут Победы, Засечная черта, Позитивная энергия. Проект «Спорт в каждый двор» был удостоен гранта по итогам конкурса благотворительных проектов НИАЭП.

Формированию базовых компетенций личности способствует организация самоуправления обучающихся и соуправление деятельностью учреждения. Самоуправление обучающихся осуществляется на основе системной работы с активом. Сбор – старт, лидерские смены, коллективные творческие дела, коллективный лидерский минимум, сбор –итог - это основные событийные мероприятия каждого учебного года.

Ежегодно активы клубов включаются в социально-значимую деятельность по организации городских праздников и мероприятий. Традиционно ребята совместно с педагогами организуют игровые площадки на Дне единых действий, Дне бега, Лыжне России, Дне молодежи и т.д.

Соуправление учреждением осуществляется на основе созданного в 2015 году общественного Совета учреждения, в который вошли педагоги, учащиеся и родители.

В тоже время необходимо отметить, что наблюдается низкая посещаемость свободных игровых зон подростками. В реализации проектов имеются существенные трудности из-за потери интереса к ним со стороны части подростков. В событийных мероприятиях клубов принимают участие недостаточное количество родителей. Содержание и методика работы с подростками, с лидерским активом не во всех клубах современна и требует обновления. Не все педагоги овладели достаточным уровнем проведения диагностики и мониторинга личностного роста и социализации детей и подростков. Наблюдается низкий уровень гражданственности и патриотизма у значительной части молодежи, декларативное отношение к здоровому образу жизни.

Ежегодно в рамках организации летней оздоровительной кампании учреждение организует работу дворовых площадок, летнего трудового лагеря для подростков, лагеря дневного пребывания детей, решая проблему занятости и организации содержательного досуга. Реализуются проекты, которые становятся участниками Областного конкурса проектов «Дворовая практика». За последние три года воспитательные проекты дворовых площадок «Потешный флот», «Спортивный судья», «Дворовый Олимп»,

«Кинодворик» становились победителями и призерами Областного конкурса «Дворовая практика». Учреждение - неоднократный победитель городского конкурса на лучшую организацию работы с детьми и молодежью по месту жительства «Дворы Сарова», победитель городского конкурса «Лучшая молодежная трудовая бригада», победитель областного конкурса по реализации проекта «Дворовая практика 2015». Это заслуженные награды за большую работу педагогического коллектива в городском социуме.

Центр внешкольной работы располагает необходимой материально-технической базой, учебными, техническими и другими средствами для реализации общеразвивающих образовательных программ.

За истекший период существенно укрепилась материальная база учреждения. В феврале 2014 года Центру внешкольной работы передано здание общественно-бытового центра. В результате чего появилась возможность размещения в данном помещении игровой комнаты для детей и молодежи, клуба собаководов «Акбар», МОО «Армир», ВПК «Мужество». В течение 2014 года проводились ремонтные работы и оснащение новым современным оборудованием. В январе 2015 года клуб «Здоровье» расширил свои площади, и у детей и молодежи города появилась возможность посещать новый современный клуб. В клуб закуплены: новая мебель, ТВ, компьютерно-проекторная система, компьютеры, новые игры, спортивное оборудование, проведен интернет, оборудована мастерская. В 2016 году было закуплено уличное музыкальное оборудование и игровые уличные аттракционы для проведения праздников микрорайона.

В 2016 году закуплено обмундирование для ВПК. За счет собственных средств учреждения приобретено оборудование для тренажерных залов, , .

В тоже время закупить современное оборудование для всех направлений деятельности не представляется возможным из-за отсутствия должного бюджетного финансирования и собственных средств учреждения. Не произведен полный капитальный ремонт ОБЦ по причине частичного финансирования данного объекта.

Совокупность профессионализма большей части педагогов, необходимой материальной базы и методической поддержки приводят к качественному обучению детей и подростков по образовательным программам. Так по итогам 2016 года 100% обучающихся успешно освоили образовательные программы и были переведены на следующий год обучения. 180 - стали победителями конкурсов различного уровня.

Получателем гранта города Сарова за 2014 год в номинации «Физическая культура и спорт» стали Ивина Екатерина, воспитанница секции «Виндсерфинг» и Федоркин Василий, воспитанник секции «Настольный теннис».

Президентский грант по поддержке талантливой молодежи «Национальный проект образования» за 2015 год получила воспитанница театра моды «Русь» Романова Анна.

Получателем гранта города Сарова за 2015 год в номинации «Социально значимая и общественная деятельность» стала Дудорова Анастасия, воспитанница театра моды «Русь».

SWOT анализ потенциала развития учреждения

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала учреждения		Оценка перспектив развития учреждения исходя из внешнего окружения.	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<p>В настоящее время учреждение работает в рамках образовательно-воспитательной модели, обеспечивающей формирование социальных компетенций обучающихся в условиях реализации образовательных и воспитательных программ. Учреждение предоставляет широкий спектр программ доп. образования для детей разных возрастов. Наличие игровых зон свободного посещения. Клубы по месту жительства расположены в различных районах города в шаговой доступности. Создан работоспособный коллектив педагогов. Большинство работников ориентированы на повышение профессиональной компетенции на основе новых требований. Сформирована система методической работы. Ряд детских коллективов достигли значительных результатов в обучении и воспитании, что создает положительный имидж</p>	<p>Недостаточное участие родителей в совместной воспитательной деятельности. Набор и сохранность контингента обучающихся кружков и секций. Низкая наполняемость зон свободного посещения. Низкая мотивация детей к занятиям в кружках и секциях. Низкий профессиональный уровень части педагогов. Низкая мотивация части педагогов к повышению профессионального мастерства. Несовременная материальная база для реализации программ технической направленности.</p>	<p>Выстраивание партнерских отношений с предприятиями и учреждениями города.</p> <p>Увеличение количества родителей заинтересованных в результатах совместной образовательной воспитательной деятельности.</p> <p>Готовность родительской общественности инвестировать ресурсы в дополнительное образование.</p> <p>Приток молодых педагогическ</p>	<p>К неблагоприятным факторам можно отнести инертность педагогов в принятии нового подхода к качеству образования.</p> <p>Финансовое ограничение.</p> <p>Сдерживание развития может привести к неэффективной реализации образовательных программ, снижению качества результатов образовательной деятельности, доступности дополнительного образования.</p>

учреждения в городе. Организована платная деятельность учреждения.	Наличие педагогов совместителей.	их кадров	
---	--	-----------	--

Определим связь проблем, причин и необходимых действий , которые приведут к устранению проблем и развитию учреждения.

Проблемы	Причины	Необходимые изменения.
Недостаточный для современных требований уровень профессионализма определенной части педагогов (20%)	Низкий уровень профессионального образования. Малый опыт работы. Профессиональное выгорание. Завышенная самооценка. Нежелание заниматься самообразованием.	Организация системы непрерывно обучения Обогащение системы методической работы новыми формами на основе деятельностного подхода. Введение системного аудита и самоаудита на основе новых критериев и показателей профессионализма. Стимулирование самообразования, участия в профессиональных конкурсах.
Не все общеобразовательные общеразвивающие программы соответствуют современным требованиям	Отсутствие государственных типовых программ дополнительного образования. Отсутствие необходимых знаний и умений педагогов для составления программ обучения.	Изучение педагогами нормативной документации, определяющей требования к содержанию программ. Углубление и обновление собственных знаний по предмету на основе самообразования. Изучение методики определения результативности обучения, воспитания, формирования компетенций и социализации детей и подростков.
Часть педагогов не овладели новыми эффективными технологиями обучения и воспитания	Педагогическая инертность, отсутствие мотивации к применению новых технологий, не желание выходить в режим развития, выходить из зоны личностного комфорта. Слабый профессиональный уровень	Обучение, совершенствование системы мотивации педагогов к эффективной деятельности.
Низкая наполняемость	Не достаточное	Организация обучения

игровых свободных зон	внедрение современных эффективных технологий работы с детьми и подростками	педагогов. Проведение апробация диалоговых форм работы, расширение событийных мероприятий, методов проектирования, расширение групповой деятельности детей и подростков. Увеличение количества современного игрового оборудования.
Набор и сохранность контингента	Не достаточные умения педагогов в организации рекламной компании с привлечением системы Интернет. Не интересные занятия.	Организация обучения педагогов Интернет технологиям, эффективным технологиям проведения занятий, Углубление знаний возрастной психологии. Обеспечение точек свободного выхода в Интернет и доступа к ПК. Укрепление материальной базы для реализации программ, Обеспечение эффективной работы с родителями.
Уровень воспитанности, гражданственности и патриотизма детей и подростков снижается. Потеря значительной частью молодежи социальных ориентиров, приход в молодежную среду наркотиков и вредных привычек.	Отсутствие должного воспитания в семье, сложная социально-экономическая и политическая ситуация в стране. Не обновлена система воспитательной работы в учреждении	Обновление воспитательного процесса с учетом современной науки и отечественных традиций.
Не ведется мониторинг качества образования	Отсутствуют утвержденные критерии качества работы учреждений дополнительного образования на государственном уровне	Введение в учреждении мониторинга качества образования в рамках инновационной деятельности, в соответствии с новыми документами.
Слабая материально-техническая база учреждения	Не достаточное финансирование	Развитие платных дополнительных услуг.

Раздел 2. Цели и задачи программы развития

Цель: Повышение эффективности деятельности учреждения в рамках воспитательно-образовательной модели с целью успешной социализации детей.

Задачи:

1. Повысить качество обучения детей и молодежи.
2. Обновить воспитательный процесс с учетом современной науки и отечественных традиций.
3. Повысить уровень профессиональных компетенций педагогов.
4. Укрепить материальную базу и пространственно-предметную среду учреждения .

Цель: Повысить эффективность деятельности учреждения в рамках воспитательно-образовательной модели с целью успешной социализации детей.

Задачи

Повысить качество обучения

Обновить воспитательный процесс с учетом современной науки и отечественных традиций

Повысить уровень профессиональных компетенций педагогов.

Укрепить материальную базу и предметную среду учреждения

Деятельность

Обеспечить обновление содержания образовательных программ через механизм самообразования

Провести обучение для обеспечения внедрения эффективных технологий обучения, качественной диагностики и мониторинга результатов обучения и воспитания.

Создать и внедрить систему внутреннего и внешнего мониторинга качества образования

Мотивировать педагогов на совершенствование процесса обучения через введение новых должностных инструкций соотв. Проф стандарту

Создать центр патриотического воспитания.

Провести обучение педагогов для обеспечения внедрения эффективных, соврем. технологий воспитания, форм и методов работы по формированию социальных компетенций, гражданственности и патриотизма подростков

Мотивировать педагогов на совершенствование процесса воспитания через введение новых должностных инструкций соотв. Проф стандарту

Вести методическую работу на принципах дифференциации коллектива по уровням компетенции, применяя практико-ориентированные технологии

Вести работу по ознакомлению педагогов с новыми нормативно-правовыми документами различного уровня

Провести практико-ориентированные обучающие семинары по интернет технологиям

Обеспечить проведение педагогами открытых мероприятий обучающего характера

Провести конкурс методических материалов.

Включить в методическую работу педагогов совместителей.

Совершенствовать систему аудита на основе введения критериев качества обучения.

Развивать платные дополнительные услуги

Провести ревизию необходимого оборудования для реализации обновленных образовательных программ с целью эффективного расходования средств при закупках

Провести смотр учебных кабинетов и оформления зон свободного посещения

Провести косметический ремонт клубов

Провести капитальный ремонт помещений для ВПК

Подключение сети Интернет в 3-х клубах

Результаты реализации Программы развития

Количественные

Процент сохранности контингента вырос на 10%

Увеличилось количество детей и подростков, участников творческих конкурсов, соревнований различных уровней на 15%

Качество освоения образовательных программ увеличилось на 5%

Удовлетворенность родителей результатами образования увеличилась на 7%

Увеличилось количество детей и родителей, желающих получить образование в учреждении

Увеличилось количество детей и подростков в свободных игровых зонах клубов на 15%

Увеличилось количество детей и подростков, участников мероприятий гражданско - патриотической направленности на 20%

Увеличилось количество детей и подростков, участников мероприятий и проектов социальной направленности на 20%

На 19% увеличилось количество педагогов, имеющих первую и высшую категорию

На 15% увеличилось количество педагогов-участников инновационной деятельности

Увеличилось число педагогов - участников профессиональных конкурсов различных уровней.

Произведен косметический ремонт трех клубов. Оборудован центр патриотического воспитания

Закуплено учебное оборудование на сумму 500000 руб.

Проведен Интернет в 3 клуба

Увеличено количество платных образовательных групп на 10%

Увеличен доход учреждения от платной деятельности на 10%

Качественные

Наблюдается рост качества проводимых занятий

Наблюдается положительная динамика сформированности познавательных и предметных компетенций

Наблюдается рост качества проводимых мероприятий

Наблюдается положительная динамика уровня воспитанности, личностного роста, общественной активности, сформированности компетенций в бытовой, информационно-коммуникативной, социально-культурной и гражданской сферах

Наблюдается положительная динамика профессионального роста педагогического коллектива

Обеспечен материальными ресурсами образовательный и воспитательный процесс в рамках обновленных программ

Создана комфортная развивающая среда.

Раздел 3. Концепция и основное содержание Программы развития. .

Концептуальные основы инновационной деятельности Программы развития учреждения на 2017-2020 годы соответствуют концепции Программы развития учреждения на 2014-2016 год

В качестве концептуальных основ инновационной деятельности используются идеи, элементы инновационных воспитательных технологий: технологии воспитания субъектной социальной активности человека «Воспитательные технологии» – Селевко Г.К., технология создания успешности В.Н. Белкина, технология слысло-жизненных ориентаций – Ульянова И.В., а также технологии представленные в трудах Б.Д. Эльконина, А.В., Болотова, И. Д Фрумина, в которых освещены проблемы становления компетентностного подхода в различных социальных сферах, а также традиционных воспитательных технологий: гуманного коллективного воспитания В.А. Сухомлинского; воспитания на основе системного подхода В.А. Караковского, коллективного творческого воспитания И.П. Иванова.

Ведущими концептуальными идеями инновационной деятельности являются:

- приоритет функции воспитания над обучением: воспитание - органичная составляющая педагогической деятельности, интегрированная в общий процесс обучения и развития;
- реализация программ дополнительного образования при привлечении ресурсов открытого образовательного пространства (сетевое взаимодействие), социального партнерства;
- идея приоритета прав и свобод личности;
- воспитание успехом;
- демократизация детского управления (развитие демократического уклада жизни клубных сообществ): работа органов детского самоуправления, развитие детского соуправления, моделирование институтов демократии;
- клубная среда – среда конструктивного общения, диалога;
- воспитание лидера: создание ситуаций (внешних и внутренних), стимулирующих проявление лидерского потенциала воспитанников через построение отношений в группе (органах детского самоуправления) на основе сотрудничества, сотворчества;
- использование методик КТД, «ключевых дел», основанных на социальных проектах обучающихся; деловых обучающих игр;

конструировании ситуаций жизнедеятельности группы, способствующих проявлению лидерского потенциала у максимального количества детей;

- диалектическое единство противоречивых задач социализации: воспитание коллективизма и индивидуальности;
- профессиональная ориентация подростков;
- социальные пробы: выбор и осуществление способов социального поведения в процессе освоения различных социальных ролей, в результате освоения которых формируется социальная позиция и социальная ответственность, навыки конструктивного, позитивного общения;
- социальное закаливание - подготовка человека к преодолению трудностей: диагностика готовности к системе социальных отношений; создание условий для самореализации воспитанников в этих отношениях через комплекс социальных проб (моделирование типов поведения, поощряющих законопослушное поведение, в том числе и здоровый образ жизни), анализ и проектирование деятельности в рамках той или иной социальной роли, своего поведения в сложных жизненных ситуациях (в том числе и через обучение навыкам сопротивления социальным влияниям, которые способствуют отклонениям в поведении - аддиктивному и девиантному поведению);
- приоритет игровой деятельности: игра как основа, стержень воспитательно-образовательного процесса: долговременная деятельность, организуемая совместно с воспитанниками и воспитателями на основе взаимодействия, моделирующая систему социальных отношений демократического общества;
- событийность жизнедеятельности детско-взрослой общности организуемой на основе воспитательных событий.

Реализация Программы призвана способствовать:

– наличию позитивных изменений в качестве образования и воспитания, которые станут следствием внедрения новых образовательных программ, проектов, технологий, форм организации образовательного процесса, удовлетворяющих личностные и общие потребности;

– профессиональному росту педагогов;

– положительной динамике в процессе освоения и исследования педагогами новых эффективных технологий, технологий сетевого взаимодействия;

– повышению конкурентоспособности учреждения в городе;

Стратегический план повышения качества образовательной деятельности

<i>№п/п</i>	<i>Деятельность</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1	Выявление социального заказа общества, родителей, детей к характеру и качеству образовательных услуг, реализуемых в Центре внешкольной работы.	Ежегодно май-июнь 2017-2020г.	Зам.директора по учебной работе.
2	Освоение инновационных педагогических идей для совершенствования содержания, организационных форм, методов и технологий обучения детей с учетом их возраста, особенностей социокультурного окружения.	Ежегодно сентябрь-апрель 2017-2020г.	Зам.директора по учебной работе. Методисты .
3	Совершенствование, разработка и реализация в образовательном процессе учебных планов и программ, отвечающих современным требованиям.	Ежегодно сентябрь-апрель 2017-2020г.	Педагоги дополнительного образования.
4	Открытие новых направлений образовательного процесса.	Ежегодно	Директор. Зам.директора по учебной работе.
5	Введение инструментов оценки и учета разнообразных индивидуальных образовательных достижений обучающихся (при помощи системы ГИС «Контингент»).	2018	Зам. директора по учебной работе. Методисты.

6	Создание в учреждении комфортной развивающей предметно-образовательной среды.	2018-2019	Директор Зам.директора по учебной работе. Педагоги доп. образования.
7	Обеспечение доступности полного спектра качественных образовательных услуг для каждого учащегося, возможности свободного выбора обучающимся направления и времени ее освоения.	2017-2020	Директор. Зам.директора по учебной работе
8	Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения.	2017-2020	Директор.
9	Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников образовательного учреждения.	2017-2020	Директор. Зам. директора по учебной работе. Зам.директора по воспитательной работе.
10	Повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.	2017-2020	Директор.
11	Формирование деловой корпоративной культуры учреждения.	2017-2020	Директор. Зам.директора по учебной работе. Зам.директора по воспитательной работе.
12	Разработка системы мониторинга образовательных и воспитательных результатов в сфере педагогической деятельности.	2017-2018	Зам.директора по учебной работе. Методисты.
13	Внедрение системы мониторинга	2019-2020	Зам.директора по

	образовательных и воспитательных результатов в сфере педагогической деятельности.		учебной работе.
14	Разработка критериев показателей оценки текущих и итоговых достижений обучающихся по разным направлениям учебного плана.	2017-2018	Зам.директора по учебной работе. Методисты.
15	Разработка и внедрение мониторинга качества образования.	2017-2020	Зам.директора по учебной работе.

Стратегический план обновления воспитательной системы учреждения

<i>№п/п</i>	<i>Деятельность</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1.	Создание системы мероприятий по формированию у детей и подростков ответственности и активной гражданской позиции, чувства гражданского долга; потребности к труду как важнейшей жизненной необходимости, средству достижения жизненного успеха; приобщения к духовным ценностям своего Отечества.	2017-2018	Зам директора по воспитательной работе. Педагоги–организаторы.
2	Вовлечение детей и подростков в социальную практику, развитие их созидательной активности.	2017-2020	Зам. директора по воспитательной работе. Педагоги – организаторы.
3	Совершенствование системы работы музеев учреждения.	2017-2019	Зам. директора по воспитательной работе. Педагоги.
4	Расширение социальных связей с учреждениями и организациями, занимающимися гражданско-патриотическим воспитанием детей и подростков.	2017-2020	Зам. директора по воспитательной работе.
5	Создание единого воспитательного пространства в каждом клубе посредством организации клубных, событийных, социально значимых	2017-2020	Зам. директора по воспитательной работе.

	мероприятий педагогами дополнительного образования и педагогами-организаторами.		Педагоги–организаторы, педагоги дополнительного образования.
6	Освоение эффективных современных воспитательных технологий и диагностики результативности воспитательной деятельности, основанной на деятельностном, личностно-ориентированном подходе, обеспечивающих формирование социальных компетенций.	2017-2020	Методисты. Педагоги–организаторы.
7	Развитие системы детского самоуправления.	2017-2020	Зам. директора по воспитательной работе. Педагоги–организаторы
8	Повышение качества культурно-массовых мероприятий.	2017-2020	Зам. директора по воспитательной работе. Методисты. Педагоги–организаторы
9	Совершенствование системы взаимодействия с семьёй.	2017-2020	Зам. директора по воспитательной работе. Методисты. Педагоги–организаторы
10	Создание Центра патриотического воспитания. Разработка документов, регламентирующих работу Центра патриотического воспитания, планирование деятельности Центра, общественных объединений.	2017-2020	Директор. Зам. директора по воспитательной работе.

Стратегический план организации деятельности по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров

<i>№п/п</i>	<i>Деятельность</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1	Формирование педагогического коллектива, его взглядов и концепций в свете задач современного этапа развития системы дополнительного образования.	2017-2020	Директор. Зам. директора по учебной работе. Методисты
2.	Организация методической работы на основе дифференцированного подхода.	2017-2020	Методисты
3.	Реализация индивидуальных программ профессионального развития.	2017-2020	Методисты. Педагоги.
4.	Стимулирование творческой активности педагогов, создание условий для выявления и обмена лучшими практиками.	2017-2020	Зам.директора по учебной работе. Зам директора по воспитательной работе.
5.	Участие педагогического состава в переподготовке и повышении квалификации.	2017-2020	Директор. Зам.директора по учебной работе.
6.	Организация деятельности методической службы на основе внутреннего педагогического аудита с элементами консалтинга.	2017-2020	Методисты Зам.директора по учебной работе
7.	Организация методической поддержки педагогов на основе личностно-ориентированного подхода с учетом индивидуального стиля педагогической деятельности.	2017-2020	Методисты. Зам. директора по учебной работе. Зам. директора по воспитательной работе.
8.	Организация тематических семинаров, конференций.		Методисты. Зам.директора по учебной работе. Зам. директора по воспитательной работе.
9.	Проведение мастер-классов, открытых		Методисты

	мероприятий и занятий.		Зам.директора по учебной работе. Зам. директора по воспитательной работе. Педагоги.
10.	Введение в практику работы систематического проведения внутренних и внешних аудитов на основе применения критериев качества обучения и воспитания.		Методисты Зам. директора по учебной работе. Зам. директора по воспитательной работе. Педагоги.
11.	Обеспечение предоставления педагогам консалтинговых услуг		Директор. Методисты

Стратегический план развития материально-технической базы

<i>№п/п</i>	<i>Деятельность</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственный</i>
1.	Проведение капитального ремонта в ОБЦ (Помещений для центра патриотического воспитания, клуба «Здоровье», фасада здания, подпорной стенки)	2017-2020	Директор. Зам. директора по хоз. работе
2	Обеспечение ученической мебелью клубов «Здоровье», «Восход», «Мечта»	2017-2020	Директор. Зам. директора по хоз. работе
3	Проведение капитального ремонта спортивно-игровых площадок.	2017-2020	Директор. Зам. директора по хоз. работе
4.	Оснащение учреждения материальными ресурсами, обеспечивающими необходимый уровень качества образования и эффективного функционирования воспитательно - образовательной среды	2017-2020	Директор. Зам. директора по хоз. работе

	учреждения: закупка спортивного оборудования для вновь открывающихся образовательных групп, закупка обмундирования для членов ВПК, закупка технических средств обучения		
5.	Подключение к сети Интернет клубов «Мечта», «Чайка», «Восход».	2017-2020	Директор. Зам. директора по хоз. работе
6.	Расширение платных образовательных услуг.	2017-2020	Директор, заместители директора, педагоги.

Стратегическое планирование программы развития будет реализовано через систему оперативного планирования, которая предусматривает конкретные мероприятия, а также критерии оценки промежуточных и итоговых результатов, мониторинг состояния системы и качества образования.

Перспективный план деятельности Центра внешкольной работы на учебный год включает в себя:

План методической работы

План контроля образовательного процесса профильной и социально-педагогической деятельности Центра внешкольной работы

План аттестационной комиссии

План административно- хозяйственной работы

План основных мероприятий по охране труда и технике безопасности.

В каждом плане - реализация мероприятий, проектов, ориентированных на решение задач развития учреждения и достижения поставленной цели на основе лично-ориентированного и системно - деятельностного подхода к образованию детей с учетом сохранения лучших традиций учреждения и введения педагогических инноваций, что позволит обеспечить динамику позитивного развития учреждения как открытой образовательной системы,

ориентированной на создание условий для реализации потенциальных возможностей ребенка в современном мире.

За реализацию планов несут ответственность заместители директора, которые в системе проводят самоаудит деятельности по подотчетному каждому из них направлению развития и отчитываются о ходе и результатах реализации на заседании педагогического совета. Публичный доклад по реализации Программы регулярно размещается на сайте учреждения.

Управление и контроль за реализацией Программы осуществляется педагогическим советом.

Директор несет ответственность за ход и конечные результаты реализации программы, определяет формы и методы управления реализацией программы.

Раздел 4. Ресурсное обеспечение Программы развития.

Информационный ресурс	Сайт учреждения, странички ВК клубов «Мечта», «Здоровье». «Восход». Размещаемая информация ориентирована на детское и родительское сообщество.
Программно-методический ресурс	Содержание дополнительных образовательных программ, формы, методы и приемы, формирующие знания, умения и способы практических действий как предпосылки к овладению базовыми компетенциями, вариативность дополнительных образовательных программ; разнообразие методических средств. Подписка на периодические издания нормативного и методического характера. Действующая система методического обеспечения учебно-воспитательного процесса и внутрифирменная система повышения профессиональной компетенции педагогов, основанная на элементах педагогического аудита.
Педагогический ресурс	Воспитательная доминанта, разнообразные роли педагога, различные формы посредничества между взрослыми и детьми; личный пример педагога, влияющий на интересы, поведение, ориентацию воспитанника; интеграция усилий всего педагогического коллектива, обеспечивающая ребенку

	<p>чувства защищенности и жизнелюбия.</p> <p>Укомплектованность учреждения кадрами.</p> <p>40% педагогических работников имеют высшую и первую квалификационную категорию.</p>
Воспитательный ресурс	<p>Ориентация на общечеловеческие ценности; выбор творческой и досуговой деятельности в соответствии с интересами и потребностями ребенка; наличие зоны успешности, интегрирование видов деятельности; диалоговый характер взаимодействия; общение в разновозрастных группах и коллективах; широкая тематика и разнообразие форм массовых досуговых мероприятий, коллективных общественных дел; демонстрация личностных достижений .</p>
Организационный ресурс	<p>Система управления и контроля за деятельностью учреждения, позволяющая эффективно решать организационные вопросы с опорой на партнёрство, соуправление, сотворчество.</p>
Финансовые ресурсы	<p>Средства областного и местного бюджетов, собственных средств учреждения и иные привлеченные средства</p>
Материально-технический ресурс:	<p>Наличие материально-технической базы учреждения.</p>

Раздел 5. Социальное партнерство

Социальное партнерство – это сотрудничество Центра внешкольной работы, органов местного самоуправления, различных общественных институтов и структур, местного сообщества ради достижения общественно значимого результата. Определяя круг социальных партнёров, мы ориентируемся на общность форм, видов и содержание деятельности; на совпадение интересов.

Главная роль в организации устойчивых связей учреждения с микрорайоном, общественностью, неформальными объединениями с целью обеспечения не формального подхода, а реального проживания ребенком своей жизни принадлежит социальному партнерству.

Достижение основной цели социального партнерства - организация совместной коллективной распределенной деятельности различных социальных групп, которая приводит к позитивным запланированным результатам всех участников партнерства.

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ Центра внешкольной работы

Уровень взаимодействия	Участники взаимодействия	Цели и задачи взаимодействия:
Взаимодействие внутри учреждения	Участники образовательно - воспитательного процесса учреждения: администрация ↔ педагоги дополнительного образования ↔ педагоги – организаторы ↔ родители ↔ обучающиеся	Создать условия для эффективного функционирования учреждения, повышения компетентности педагогических работников учреждения Задачи: -организовать взаимодействие педагогов учреждения -разработать процесс взаимодействия родителей, педагогов и обучающихся -организовать мероприятий в рамках взаимодействия
Внутриведомственное взаимодействие строится на базе 2-х и более образовательных организаций одного ведомства	Центр внешкольной работы ↔ учреждения дополнительного образования, подведомственные ДМиС: СДЮСШОР «Атом», ДООЦ «Берёзка», Молодёжный центр, ДЮЦ «Икар», Ледовый дворец	Удовлетворение запросов, потребностей, интересов обучающихся, родителей, общественности, использование уникального потенциала каждого учреждения (участника взаимодействия), создание условий для повышения качества образовательного процесса в учреждении, усиление воспитательного потенциала деятельности учреждения, Задачи: -сформировать нормативно-правовую базу взаимодействия -обозначить приоритетные направления содержания деятельности -выстроить наиболее эффективный процесс взаимодействия -спрогнозировать результаты взаимодействия
Межведомственное взаимодействие	Центр внешкольной работы ↔ иные учреждения города: общеобразовательные школы, учреждения дополнительного образования: СЮТ, СЮН, специализированные школы, общества инвалидов и ветеранов, общественные организации и объединения, СМИ	Создание условий для достижения обучающимися необходимого для жизни в обществе социального опыта для дальнейшей успешной самореализации и социализации обучающихся, формирования у них системы ценностей. Задачи: -создать единое воспитательное пространство -сформировать нормативно-правовую базу взаимодействия -совершенствовать модель взаимодействия

Раздел 6. Этапы и сроки реализации Программы развития

1 этап /подготовительный/ - план действий по реализации задач: январь 2017 г. - май 2017 года:

- определение стратегических направлений развития учреждения на 2017-2020 годы на основе анализа деятельности учреждения за 2013-2016 годы;
- проведение общественного обсуждения и согласование Программы развития учреждения;
- перспективное планирование мероприятий по реализации Программы развития учреждения.

2 этап /внедренческий/ - реализация плановых мероприятий Программы развития Учреждения: июнь 2017 – сентябрь 2020 года:

- реализация планов, проектов и мероприятий Программы развития учреждения;
- мониторинг результативности реализации Программы развития учреждения
- оценка эффективности реализации Программы в соответствии с критериями и показателями;

3 этап /завершающий/ - оценка достигнутых результатов Программы развития Учреждения: сентябрь - декабрь 2020 года:

- анализ эффективности реализации Программы развития учреждения за 2017-2020 годы;
- определение стратегии развития учреждения в соответствии с государственными приоритетами в области дополнительного образования детей на следующий период

Раздел 7. Ожидаемые результаты реализации Программы развития

-повысилось качество образовательного процесса, его доступность, открытость, привлекательность для обучающихся и их родителей (законных представителей);

-расширен спектр образовательно-воспитательных услуг с учетом современных запросов детей, родителей, общества;

-созданы условия, обеспечивающие равные образовательные возможности всем детям, в том числе – детям с ограниченными возможностями здоровья; детям, находящимся в трудной жизненной ситуации; детям из семей с низким социально- экономическим статусом;

- создана открытая система информирования граждан об образовательных услугах, обеспечивающих полноту, доступность, своевременное обновление и достоверность информации;

- использованы эффективные формы работы с детьми, обеспечивающие формирование и развитие личности с развитым интеллектом и высоким уровнем культуры, подготовленности к жизни в гражданском обществе;

- созданы условия для самореализации и социализации обучающихся, для формирования компетенций;

– увеличилась доля педагогических работников, мотивированных на повышение качества работы и непрерывное профессиональное развитие;

– повысилось качество педагогической и управленческой деятельности за счет эффективного использования методических, кадровых, организационных ресурсов;

– расширилась материально-техническая база Учреждения для реализации различных направлений деятельности;

- создана эффективная система мониторинга качества образовательного и воспитательного процесса;

- создана система мероприятий, способствующих пропаганде и формированию у детей и подростков национальных базовых ценностей, в том числе гражданственности и патриотизма, повышение их эффективности;

- открыт и активно функционирует музей Боевой славы;

- созданы условия для музейной и исследовательской деятельности;

-укрепился положительный имидж учреждения в городской среде.

Критерии оценки эффективности реализации Программы развития:

– выполнение планируемых объемов оказания муниципальной услуги;

– достижения учащихся (усвоение программы, познавательная инициатива, успехи и т.д.);

- профессионально-предметная компетентность педагогов,

– качество управления: деятельность администрации, направленная на повышение компетентности участников образовательного процесса педагогов, родителей;

– качество образовательной программы, ее соответствие нормативно-правовым документам, пожеланиям и запросам обучающихся и их родителей;

- кадровое и методическое обеспечение.

Количественные показатели результативности Программы развития.

- Выросла на 10% сохранность контингента обучающихся.

- Увеличилось на 15% количество детей и подростков, участников творческих конкурсов, соревнований различных уровней.

- Увеличилось на 5% качество освоения образовательных программ.

- Увеличилась на 7% удовлетворенность родителей результатами образования.

- Увеличилось на 15% количество детей и подростков в свободных игровых зонах клубов.

- Увеличилось на 20% количество детей и подростков, участников мероприятий гражданско - патриотической направленности.

- Увеличилось на 20% количество детей и подростков, участников мероприятий и проектов социальной направленности

- Увеличилось количество детей и родителей желающих получить образование в учреждении.

- Увеличилось на 19% количество педагогов, имеющих первую и высшую категорию

- Увеличилось на 15% количество педагогов-участников инновационной деятельности

- Увеличилось число педагогов участников профессиональных конкурсов различных уровней.

-Произведен косметический ремонт трех клубов. Оборудован центр патриотического воспитания.

-Закуплено учебное оборудование на сумму 500000 руб.

-Проведен Интернет в 3 клуба.

-Увеличено на 10% количество платных образовательных групп.

-Увеличен на 10% доход учреждения от платной деятельности.

Качественные показатели результативности Программы развития.

- Наблюдается рост качества проводимых занятий

-Наблюдается положительная динамика сформированности познавательных и предметных компетенций

-Наблюдается рост качества проводимых мероприятий

-Наблюдается положительная динамика уровня воспитанности, личностного роста, общественной активности, сформированности компетенций в бытовой, информационно-коммуникативной, социально-культурной и гражданской сферах

-Наблюдается положительная динамика профессионального роста педагогического коллектива

-Обеспечен материальными ресурсами образовательный и воспитательный процесс в в рамках обновленных программ

-Создана комфортная развивающая среда.

Раздел 8. Финансирование Программы развития

Финансирование Программы развития предполагается за счет средств областного и местного бюджетов, собственных средств учреждения и иных привлеченных средств.

