

ПРИНЯТО на общем собрании трудового коллектива 15 января 2014 года	УТВЕРЖДЕНА Приказом № 005а от 17 января 2014 года
	Новая редакция в связи с изменением наименования школы утверждена приказом № 015 от 01.04.2016 г.

**Концепция повышения качества оказания образовательной  
услуги в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного  
образования «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова»  
(новая редакция).**

**Разработчики:**

**Добрынин В.В.** – директор школы (разделы 1,3-6)  
**Хафизова Е.В.** – зав. отделом воспитательной,  
художественно-творческой работы  
и общественных связей (раздел 2)

На протяжении ряда лет специфика деятельности детских школ искусств не была отражена в Законе Российской Федерации «Об образовании» и подзаконных нормативных правовых актах. В соответствии с изменениями, внесенными в Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» Федеральным законом от 17 июня 2011 г. № 145-ФЗ, детские школы искусств, в том числе детские художественные, получили правовой статус, в большей степени соответствующий их профессиональному предназначению. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год, данный статус «подтвердил».

**Реализация в детских художественных школах дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусств стала их основной профессиональной задачей.**

Цель данных программ – приобщение детей к искусству, развитие их творческих способностей и приобретение ими начальных профессиональных навыков. Основными задачами дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусств являются **формирование грамотной, заинтересованной в общении с искусством молодежи, а также выявление одаренных детей и подготовка их к возможному продолжению образования в области искусства в средних и высших учебных заведениях.**

«Высочайшие достижения российской культуры были осуществлены благодаря сложившейся в XX веке уникальной системе **непрерывного образования** в области искусства, основой которой являются детские школы искусств, в т.ч. и художественные», - подчеркивается в Концепции развития образования в сфере культуры и искусства в Российской Федерации на 2008–2015 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 1244-р. А именно предпрофессиональные общеобразовательные программы как раз и создают

базу для развития непрерывности художественного образования, его высокой результативности.

## **I. Учебно - методическая работа.**

Реализация предпрофессиональных образовательных программ для МБУДО «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова» становится стратегическим направлением деятельности. Расширение спектра реализации образовательных программ до 4-х возможных: Живопись, Декоративно-прикладное творчество, Дизайн и Архитектура позволит школе сформировать достойный ответ на потребности в ранней профессиональной подготовке талантливых детей, будущих абитуриентов специальных СПУЗов и ВУЗом. Кадровый потенциал школы, ее материально-техническая база и сложившиеся традиции позволят ей оставаться лидером в городе Туле по

- выявлению одаренных детей в области изобразительного искусства в раннем детском возрасте;

- созданию условий для художественного образования, эстетического воспитания, духовно-нравственного развития детей;

- передаче детям знаний, умений и навыков по выполнению творческих работ;

- ознакомлению детей с духовными и культурными ценностями народов мира;

- подготовке одаренных детей к поступлению в образовательные учреждения, реализующие профессиональные образовательные программы в области изобразительного искусства.

Учебно – методическая работа в ТДХШ им. В.Д. Поленова по реализации предпрофессиональных образовательных программ ориентируется на

- воспитание и развитие у обучающихся личностных качеств, позволяющих уважать и принимать духовные и культурные ценности разных народов;

- формирование у обучающихся эстетических взглядов, нравственных установок и потребности общения с духовными ценностями;

- формирование у обучающихся умения самостоятельно воспринимать и оценивать культурные ценности;

- воспитание детей в творческой атмосфере, обстановке доброжелательности, эмоционально-нравственной отзывчивости, а также профессиональной требовательности;

- формирование у одаренных детей комплекса знаний, умений и навыков, позволяющих в дальнейшем осваивать профессиональные образовательные программы в области изобразительного искусства;

- выработку у обучающихся личностных качеств, способствующих освоению в соответствии с программными требованиями учебной информации, умению планировать свою домашнюю работу, осуществлению самостоятельного контроля за своей учебной деятельностью, умению давать объективную оценку своему труду, формированию навыков взаимодействия с преподавателями и обучающимися в образовательном процессе, уважительного отношения к иному мнению и художественно-эстетическим взглядам, пониманию причин успеха/неуспеха собственной учебной деятельности, определению наиболее эффективных способов достижения результата.

Переход на ФГТ в 2014 году позволит школе **обеспечить преемственность образовательных программ школы и основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального и высшего профессионального образования в области изобразительного искусства, тем самым более рационально готовить выпускников к успешному поступлению в профильные СПУЗЫ и ВУЗЫ.**

## **II. Воспитательная, художественно-творческая деятельность.**

Художественно-творческая деятельность ТДХШ им. В.Д. Поленова базируется на системе взглядов, определяющих понимание явлений педагогической реальности и воспитательного процесса в целом.

Основная цель воспитания и образования в сфере культуры и искусства состоит в формировании личности, отвечающей этико-эстетическим требованиям социума, личности, способной образно оценивать динамику социальных явлений. Личность не может быть полноценно сформирована в отрыве от воспитания гражданских, нравственных качеств, повышения уровня культуры, развития у подрастающего поколения интеллигентности. Образование исторически рассматривается не только как постижение знаний, приобретение навыков, но и, прежде всего, как изменение сущности человека в соответствии с образом и смыслом человеческого бытия.

В постиндустриальном обществе художественное образование, включающее формирование нравственных ценностей, развитие аффективной сферы, становится важной социальной задачей и решается комплексно целой сетью государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Педагогическая психология рассматривает подростковый возраст как наиболее восприимчивый к построению межличностного общения, при этом участниками общения становятся не только друзья, учителя, родители, но и, в не меньшей степени, «властители дум» – авторы художественных произведений. Произведения каких авторов и в каком возрасте прочтут подростки, имеет определяющее значение для формирования их личностной и профессиональной направленности. Оценки социально-личностных параметров современных подростков в России и за рубежом часто носят негативный характер. Потребность в реализации внутренней энергии трансформируется у подростков в асоциальные проявления анархизма и терроризма или в аутоагрессию (экстремальный спорт, гедонизм).

Вместе с тем, у подростков отмечается попытка опровергнуть негативные стереотипы, сложившиеся в сознании старшего поколения, относительно их однородности. Сопоставление положительных и отрицательных черт, присущих подрастающему поколению, приводит к выводу о том, что молодое поколение неоднородно, оно стратифицировано на группы, отличающиеся этическими и интеллектуальными параметрами.

В сознание и бессознательное подростков через средства массовой информации настойчиво вторгаются образы субкультуры. Там, где остаются лакуны, не заполненные воспитанием (а это функция родителей и педагогов), возникает псевдокультура, субкультура, формируемая рекламой, цель которой не совпадает с целью школы.

И, поскольку механизм воздействия эйдетических структур на психику человека объективен, процесс этого воздействия должен быть педагогически позитивно

направленным и сопровождаться психологической поддержкой детей и их родителей. В связи с этим значительно возрастает роль детских школ искусств.

Важно сохранить сложившуюся в России уникальную систему предпрофессиональной подготовки в государственных учреждениях дополнительного образования и одновременно внимательно относиться к новым педагогическим тенденциям, которые зарождаются по мере развития новых социальных отношений.

Организуя художественно-творческую деятельность учащихся, решается ряд задач: развитие эстетической восприимчивости, формирование художественного сознания и обогащение креативного потенциала личности, а также выявление художественно одаренных детей.

В процессе реализации учебных программ используются следующие методы: метод акцентирования ценностей, направленный на осознание учащимися значимости изучаемого материала, художественной деятельности в целом и метод адекватных эмоций, предполагающий стимулирование эмоциональных реакций на объект изучения – законы изобразительного творчества.

Оригинальным методом является организация восприятия детьми литературных художественных текстов при решении задач преподавания сюжетной композиции. Установки, детерминирующие творческую деятельность, подчинены сильнейшему влиянию универсальных семиотических доминант – мифологем и архетипов. Практика преподавания учебного предмета «Композиция станковая» свидетельствует, что дети с желанием и заинтересованностью относятся к созданию композиции по литературному произведению. Опыт интерпретации сложного взаимодействия литературных образов способствует развитию у учащихся самостоятельности суждений, а построение оригинальных композиций – пространственного воображения и передаче на плоскости листа временных эффектов.

Литература оказывает системообразующее воздействие на другие виды искусства. Чтение не заменимо ничем, оставаясь основной формой насыщенного человеческого общения, требуя больших интеллектуальных усилий и создавая пространство для дискурсивного мышления и личностной рефлексии. Художественный образ обладает всеми чертами конкретности представления и содержит в себе результаты мыслительной деятельности. Представления – это переходная ступень между непосредственным восприятием и абстрактным понятием; оно содержит в себе как значение, так и смысл осваиваемого явления – системы взаимодействия художественных образов.

Построение оригинальных композиций предполагает также высокую степень самостоятельности учащихся при ознакомлении с художественными произведениями. Выделенные для восприятия смыслообразующие сцены в подобранных литературных произведениях коррелируют с законами, правилами и приемами композиции. В данном случае литература выступает и как вид искусства, и как средство просвещения (передача социального опыта и фактов окружающей действительности, способов мышления), и как средство художественного воспитания (развитие творческих, изобразительных, рефлексивных и эмпатических способностей). Закономерна постановка вопроса о том, как в процессе формирования творческой личности учитываются вопросы развития духовной культуры, гражданственности и формирования ответственной социальной позиции учащихся; возможно ли повышение уровня цивилизованности общества, обогащение его духовно-нравственного опыта, и какие психолого-педагогические условия необходимо создать для достижения поставленной цели.

Внутренний мир детей, круг их симпатий, убеждений и оценок составляет основу «поля» воспитания. Временной период детства характеризуется следующими социальными процессами: первичной семейной и внесемейной социализацией, формированием социальных норм и ценностей, освоением социальных ролей «взрослого мира» и приобретением социального статуса.

Детство не обладает свойством самостабилизации и самоорганизации, не может без соответствующей поддержки приспособиться и адаптироваться к сложившимся и изменяющимся условиям внешнего окружения. Само его существование невозможно без внешних поддерживающих сил, в первую очередь семьи, социальных институтов, и, в том числе, государственной социальной политики.

Воспитательную работу с учащимися художественной школы невозможно регламентировать перечнем целей и задач, чем, собственно, и отличается формальная педагогика от гуманистической. Без творчества и искренности взрослого в повседневных отношениях с детьми формальные педагогические требования со временем приводят к негативным последствиям, к отрицанию детьми и неприятию тех ценностей, которые декларируются педагогами и родителями.

В школе имени В. Д. Поленова традиционно царит дух энтузиазма, дружеского доверия и творчества, так отличающий профессиональный цех художников и так контрастирующий с более формализованной обстановкой общеобразовательных учреждений. Лучшие друзья наших детей – это друзья по «художке».

Не секрет, что настоящий преподаватель тот, кто хорошо понимает и чувствует мир детства, а его педагогическая тактика часто определяется не только знанием педагогики, владением техникой изображения, но и интуицией, умением найти путь к сердцу каждого ребенка. В воспитательном процессе центральным звеном является сам ребенок, которому всегда необходимы любовь и забота родителей, преподавателей, их помощь и поддержка.

Поэтому главным фактором является создание в художественной школе гуманной среды, выполняющей развивающую функцию, способствующей становлению личности ребенка, с учетом его творческих, индивидуальных и возрастных особенностей.

Формирование нравственного сознания – это составная часть воспитания; главное – побудить ребенка активно и ответственно действовать в духе интеллектуальных устремлений и высоких нравственных норм. Реализация нравственного потенциала художественной литературы способствует глубокому овладению детьми на чувственном и рациональном уровнях этическими нормами поведения и морали.

Художественная литература обладает силой создавать и транслировать в сознание учащихся нравственные образы, которые станут оказывать влияние на поведение, на их личностное мировоззрение даже в условиях отсутствия непосредственного восприятия текста.

За время обучения в художественной школе детям должна быть предоставлена возможность освоить все культурное пространство города: музеи, театры, концертные залы, книжные издательства, библиотеки, мастерские художников. Одним из способов реализации этой возможности является школьное интернет-издание «Водолей».

Его конкретной целью является построение интеллектуально-художественной альтернативы беспредметному фатическому общению школьников в социальных сетях. Динамика развития проекта напрямую зависит от степени творческой активности учащихся.

Концепция повышения качества оказания образовательной услуги в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова». Разработчики: Добрынин В.В. – директор школы (разделы 1,3-6), Хафизова Е.В. – зав. отделом воспитательной, художественно-творческой работы и общественных связей (раздел 2).

Структура и содержание альманаха разработаны в соответствии с принципом естественной конвергенции искусств и синтеза искусств, предполагающего их гармоническое единство.

Ожидаемым результатом проекта «Водолей» станет личностная самоактуализация учащихся через проявление свободы художественного воображения и участие в редакционной коллегии альманаха.

В дальнейшем аккумуляция и отбор материала позволят электронному альманаху перерасти в печатное периодическое издание.

Структурная концепция художественно-творческой деятельности, воспитательной работы и общественных связей ТДХШ им. В.Д. Поленова состоит из следующих восьми компонентов, включающих взаимно пересекающиеся формы реализации.

- I. Когнитивный компонент художественного образования
- II. Аксиологический компонент
- III. Креативный компонент
- IV. Психологический компонент
- V. Валеологический компонент
- VI. Экологический компонент
- VII. Рекреационный компонент
- VIII. Ориентационно-технический компонент

### **III. Совершенствование материально-технической базы.**

Материально-техническая база – необходимое условие функционирования образовательного учреждения. Дальнейшее совершенствование материально-технического обеспечения образовательного учреждения современным учебным и информационно-техническими средствами.

Материально-техническая база дает возможность организовать дополнительные образовательные услуги, учебно-творческую деятельность, проводить культурные мероприятия и т.д.

В настоящее время уделяется большое внимание модернизации материально-технической базы. Выделяются бюджетные средства, привлекаются добровольные пожертвования.

Поддержание и развитие материально-технической базы является одним из основных условий успешного осуществления учебного процесса.

#### **2. Цели:**

создание условий для образовательного процесса – оснащение необходимым материально-техническим и учебно-методическим оборудованием укрепление (совершенствование) материально-технической и учебно-методической базы образовательного процесса, создание безопасных условий пребывания школьников и персонала, соблюдение санитарно-гигиенического режима, мер противопожарной и электробезопасности. А именно:

- капитальный и текущий ремонт;
- совершенствование охранной и охранно-пожарной системы школы;
- оснащение в соответствии с последними требованиями учебных кабинетов.

### **3. Задачи.**

- создание условий для использования информационно-коммуникационных технологий;
- обеспечение библиотеки электронными (цифровыми) образовательными ресурсами;
- проведение текущего ремонта;
- устранение предписаний Госпожнадзора и Роспотребнадзора;

### **4. Пути решения:**

Рациональное и эффективное использование бюджетных средств путем грамотного планирования, принятия оптимального решения на основе обоснованных критериев выбора и получения максимального результата при минимальных вложениях.

Привлечение внебюджетных средств.

Реализация требований законодательных и иных нормативных правовых актов в области обеспечения безопасности, направленных на защиту здоровья и сохранения жизни обучающихся, воспитанников и работников во время их трудовой и учебной деятельности от возможных пожаров, аварий, террористических актов и других опасностей.

Сегодня решаются задачи текущего ремонта учебных кабинетов, компьютерного оборудования. Практика реализации программы развития ставит перед всем коллективом участников образовательного процесса – учителей, учеников, заинтересованных родителей следующие проблемы:

- модернизация информационно-вычислительной техники, системное обслуживание школьной локальной сети;
- модернизация тепловых, канализационных, водопроводных, электрических сетей;

### **Работа по оснащению включает:**

- компьютеризацию школы и внедрение информационных технологий;
- создания предметно-развивающей среды с использованием современных обучающих технологий и дидактических материалов;
- научную организацию труда преподавателей и руководителей структурных подразделений, новые разработки, позволяющие сделать труд учителя и учебный процесс более эффективными;
- снижения рисков возникновения пожаров, аварийных ситуаций, травматизма людей;
- повышения санитарно-эпидемиологического благополучия учреждений образования;
- укрепления антитеррористической безопасности;
- создания необходимой материально-технической базы для безопасного функционирования школы;
- оптимизации расходов на создание систем безопасности.

## **5. Планирование и развитие материально-технической базы**

Основные этапы работы по планированию оснащения образовательного учреждения:

Концепция повышения качества оказания образовательной услуги в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова». Разработчики: Добрынин В.В. – директор школы (разделы 1,3-6), Хафизова Е.В. – зав. отделом воспитательной, художественно-творческой работы и общественных связей (раздел 2).

1. Проведение анализа материально-технической базы учреждения и выявление потребностей в приобретении учебного оборудования.

2. Изучение нормативных документов:

- ГОСТы и нормативы для образовательных учреждений;
- типовые перечни учебного оборудования и наглядных пособий;
- санитарно-гигиенические нормы, правила техники безопасности;
- рекомендации по оснащению различных видов помещений и т.п.

3. Изучение возможностей и предложений рынка учебного оборудования, мебели, технических средств обучения, технологического оборудования и т.д.

4. Определение планируемых объемов бюджетного финансирования и возможностей по привлечению внебюджетных средств.

5. Составление плана развития материально-технического оснащения образовательного учреждения на основе государственно-ориентированных подходов на ближайшую и долгосрочную перспективу.

- оснащение современной компьютерной техникой, бытового и технологического оборудования;
- организация подготовки, переподготовки или повышения квалификации педагогических работников школы;
- оснащение школы современной мебелью, соответствующей стандартам и гигиеническим требованиям;
- обеспечение образовательного процесса учебно-наглядными пособиями;
- повышение эффективности организационно-методической работы в школе;
- обеспечение строительными материалами, инструментами, оборудованием текущих ремонтов.

## **IV. Основные принципы работы с кадрами.**

### **1. Общие положения**

#### **1.1. Основы кадровой работы.**

1.1.1. Кадровая работа в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова» (далее - Школа) основывается на стратегии развития Школы и ее традициях.

#### **1.2. Цели работы с персоналом.**

1.2.1. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Школы и поддерживать это соответствие.

1.2.2. Обеспечить преемственность традиций Школы при наборе и подготовке специалистов.

1.2.3. Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Школы.

1.2.4. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.

1.2.5. Поддерживать и развивать преданность сотрудников Школе.

1.2.6. Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

#### **1.3. Отношение к персоналу**



1.3.1. Сотрудники - это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды Школы, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

#### **1.4. Школа как работодатель.**

1.4.1. Школа ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

#### **1.5. Отношение к молодежи.**

1.5.1. Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, Школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе.

1.5.2. Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в Школе, ее развитию.

#### **1.6. Отношение к сотрудникам старшего возраста.**

1.6.1. Ветераны Школы рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

#### **1.7. Отношение к пенсионерам.**

1.7.1. Пенсионеры, внесшие в деятельность Школы большой вклад, имеют возможность участвовать в деятельности общественного совета в качестве кооптированных членов.

## **2. Политика в области управления персоналом**

### **2.1. Планирование численности персонала.**

2.1.1. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Школы, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

### **2.2. Набор персонала.**

2.2.1. Школа не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

2.2.2. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ведущие вузы, в первую очередь ТГПУ им. Л.Н. Толстого, ТулГУ, а также Тульские колледжи искусств (художественные отделения). Для привлечения высококвалифицированных специалистов Школа выходит на рынок труда.

### **2.2.3. Принципы отбора сотрудников, применяемых в Школу:**

- при отборе кандидатов применяются современные методы, позволяющие повышать объективность оценки;

- соблюдается конкурсный подход при отборе сотрудников на должности руководителей всех уровней.

### **2.3. Кадровый резерв.**

2.3.1. В Школе из числа перспективных сотрудников может создаваться кадровый резерв на должности заместителей руководителя, заведующих отделами. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет).

### **2.4. Продвижение сотрудников.**

2.4.1. Замещение должностей заместителей руководителя Школы не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.

2.4.2. При назначении на руководящие должности соблюдается принцип конкурсного отбора. Решение о назначении принимает директор.

2.4.3. Повышение в должности сотрудников осуществляется, как правило, по результатам регулярной оценки качественных и количественных служебных показателей.

### **2.5. Передвижение сотрудников.**

2.5.1. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Школы. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

2.5.2. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

### **2.6. Увольнение сотрудников.**

2.6.1. Школа не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако Школа не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

2.6.2. Школа благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

2.6.3. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности Школа проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

## **3. Тактика в области оценки персонала.**

3.1. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в Школе используются современные методы оценки персонала.

### **3.2. Оценка кандидатов при отборе в штат.**

3.2.1. При отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать в отрасли;
- желание работать в Школе;
- успеваемость по профильным дисциплинам;
- активность, самостоятельность, инициативность.

### **3.2. При отборе специалистов оцениваются их качества:**

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии;
- желание работать в Школе;
- владение современными педагогическими технологиями;
- творческая активность и результативность.

### **3.3. При отборе руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя Школы оцениваются их качества:**

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- согласие с принципами командного стиля работы;
- инициативность, самостоятельность.

### **3.4. Оценка при продвижении сотрудников:**

3.4.1. При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;

Концепция повышения качества оказания образовательной услуги в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова». Разработчики: Добрынин В.В. – директор школы (разделы 1,3-6), Хафизова Е.В. – зав. отделом воспитательной, художественно-творческой работы и общественных связей (раздел 2).

- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации и творческие показатели в специальной области;
- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

3.5. Аттестация педагогических работников, администрации, др. сотрудников Школы осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами областного и муниципального уровней

#### **4. Обучение персонала.**

##### **4.1. Обучение административных руководителей.**

4.1.1. Обучение руководителей - основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Школы. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2 года. Обучение руководителей нацелено на развитие у них:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- навыка командного стиля работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

##### **4.2. Обучение резерва.**

4.2.1. Обучение резерва - второй по важности приоритет при формировании планов и бюджетов обучения Школы.

4.2.3. Обучение резерва на замещение должностей заместителей руководителя проводится в целях формирования у них соответствующих знаний и навыков.

##### **4.3. Адаптация новых сотрудников.**

4.3.1. В Школе организуется специальная адаптационная программа для сотрудников, только принятых в штат. Программа включает в себя встречу с администрацией школы, экскурсию по школе, инструктаж по ТБ и др.

##### **4.4. Кураторство.**

4.4.1. Система кураторства служит для передачи знаний и навыков от ветеранов - молодым специалистам.

4.4.2. Кураторы назначаются для молодых специалистов, начинающих педагогическую и административную работу.

4.4.3. Кураторами назначаются квалифицированные руководители и преподаватели, имеющие желание заниматься кураторской деятельностью и необходимые практические навыки.

##### **4.5. Обязательное обучение.**

4.5.1. Школа проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим направлениям, предписываемым действующим законодательством.

##### **4.6. Профессиональное обучение.**

4.6.1. Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 5 лет) как на курсах повышения квалификации, так и путем организации обучающих семинаров, участия в обучающих семинарах.

## 5. Мотивации персонала.

5.1. Оплата труда устанавливается на основании действующего регионального и муниципального законодательства, локальных актов Школы.

### 5.2. Премии и материальное стимулирование труда.

5.2.1. Система решает две задачи:

- повышение результативности и эффективности работы сотрудников;
- подкрепления преданности Школы его кадровых сотрудников.

5.2.2. Назначение премий и стимулирующих выплат определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

5.2.3. Премирование и др. материальное стимулирование сотрудников производится в соответствии с нормативными локальными актами школы.

5.3.4. Премии за долгосрочную и безупречную работу устанавливаются Коллективным договором для сотрудников, достигшим юбилейной даты по возрасту или по стажу работы.

### 5.3. Льготы и компенсации.

5.3.1. Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование;
- компенсации при приобретении путевок в санатории и профилактории;
- компенсации на приобретение книгоиздательской продукции;
- другие виды компенсаций, предусмотренные законом.

### 5.4. Моральное поощрение.

5.4.1. В школе действует система морального поощрения: присвоение званий «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный учитель РФ», вручение Почетных грамот, представление к государственным наградам.

## 6. Корпоративная культура.

6.1. Корпоративная культура Школы базируется на славных традициях, сформировавшихся за историю развития. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за свою Школу, преданность ее целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи, поддержка семейных ценностей сотрудников.

### 6.2. Стиль управления и взаимодействия.

Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками Школы на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

Концепция повышения качества оказания образовательной услуги в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Тульская детская художественная школа им. В.Д. Поленова». Разработчики: Добрынин В.В. – директор школы (разделы 1,3-6), Хафизова Е.В. – зав. отделом воспитательной, художественно-творческой работы и общественных связей (раздел 2).

### 6.2.1. Внутренние коммуникации

#### Нисходящие коммуникации:

Организуя нисходящие коммуникации, руководство Школы преследует следующие цели:

- поставить конкретные задачи по выполнению работы;
- обеспечить информацию о принятых в Школе процедурах и практике;
- обеспечить информацией, касающейся смысла исполняемой работы;
- проинформировать подчиненных о качестве работы.

#### Восходящие коммуникации:

Руководство Школы заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления ОУ.

#### Каналы коммуникации:

В Школе активно используются следующие каналы коммуникации:

- оперативные совещания;
- родительские собрания;
- учебные мероприятия;
- анкетирование и т.п.

### 6.3. Традиции

6.3.1. В Школе поддерживаются такие традиции, как празднование Дня Знаний, Дня учителя, Дня Победы, проведение Новогодних и вечеров отдыха, чествование юбиляров, встречи с ветеранами Великой Отечественной войны и др.

## 7. Учет персонала и трудовых отношений.

### 7.1. Соблюдение трудовых прав сотрудников

7.1.1. Школа строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям.

### 7.2. Рабочие места сотрудников.

7.2.1. Школа стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

7.2.2. Школа соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.

### 7.3. Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

7.3.1. Школа проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

## V. Расширение спектра предоставляемых услуг.

Спектр реализуемых в настоящее время школой образовательных программы вполне удовлетворяют потребности населения муниципального образования. А успешно реализуемая уже более 20 лет образовательная программа «Художественная студия», реализуемая на платной основе является мобильным инструментом в реагировании даже на незначительные изменения в потребительском спросе.

Учебные курсы – это авторские учебные программы, рассчитанные на детей разного возраста: от дошкольников до старшеклассников. При наличии соответствующей материально – технической базы и созданных условиях, отвечающих

действующим нормативам, набор реализуемых учебных авторских курсов может меняться с той же скоростью, что и потребности клиентов: от обучения классическим направлениям, до креативных курсов, рассчитанных как на детей, так и взрослых (дополнительные образовательные программы профессиональной подготовки).

Одна из стратегических целей – получение учреждением статуса организации дополнительного профессионального образования.

## **VI. Работа с детьми и подростками с ограниченными возможностями.**

В настоящее время это наиболее актуальный вопрос. Расположенная в приспособленном помещении, школа и не в состоянии обеспечить все необходимые условия для обучения детей с ограниченными возможностями, и особенно это касается инвалидов с нарушениями опорно-двигательной системы.

Школа имела вполне успешный опыт работы с детьми с нарушениями слуха при обеспечении каждого преподавателя квалифицированным сурдопереводчиком. Подобная практика могла бы быть продолжена при соответствующем правовом и финансовом обеспечении со стороны учредителя.

Как самостоятельное направление деятельности школа начала работу по созданию т.н. виртуальной школы, которая бы смогла дать возможность детям-инвалидам получать обучение дистанционно через интернет. Данная работа проводится на добровольные пожертвования и находится на стадии создания информационного образовательной базы.

Программно наполненный образовательный портал не только сможет дать возможность ребенку-инвалиду окунуться в мир искусства и творчества, найти единомышленников и наставников, но и создаст нормальную альтернативу действующим социальным сетям, поглотившим детское сознание в болото информационного беспредела.