

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 личного 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 персонала

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.