



ГБУ ДО ДЮТЦ
«Васильевский остров»



Региональный смотр-конкурс государственных бюджетных учреждений дополнительного образования детей «Лидеры дополнительного образования детей Санкт-Петербурга»

I тур. Цифровой выставочный стенд
«Успешная практика модернизации системы
дополнительного образования детей»

Стратегическое направление *«Развитие кадрового потенциала»*

Государственное бюджетное учреждение дополнительного
образования Детско-юношеский творческий центр
«Васильевский остров» Санкт-Петербурга

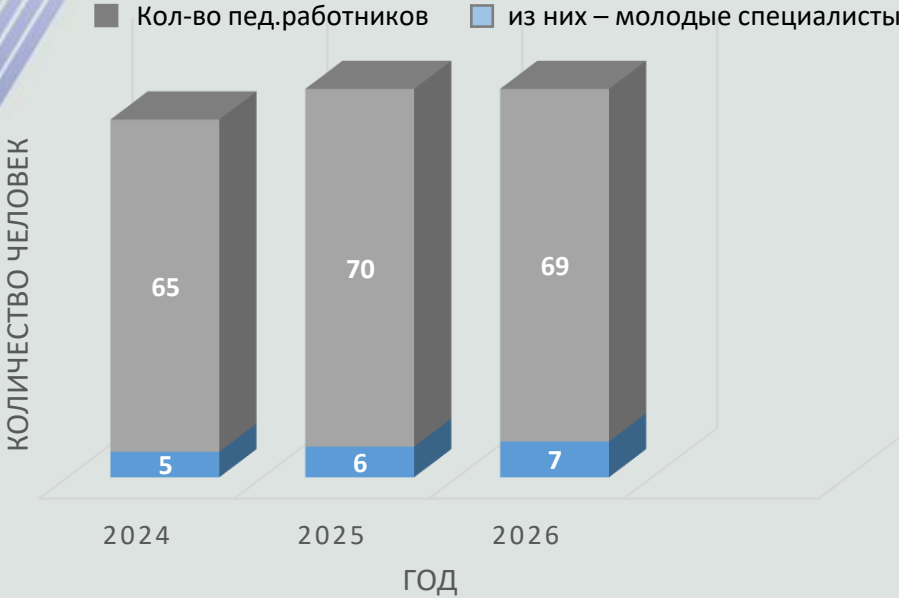
1. Кадровый состав

Основа коллектива –
стабильный опытный
профессиональный
состав

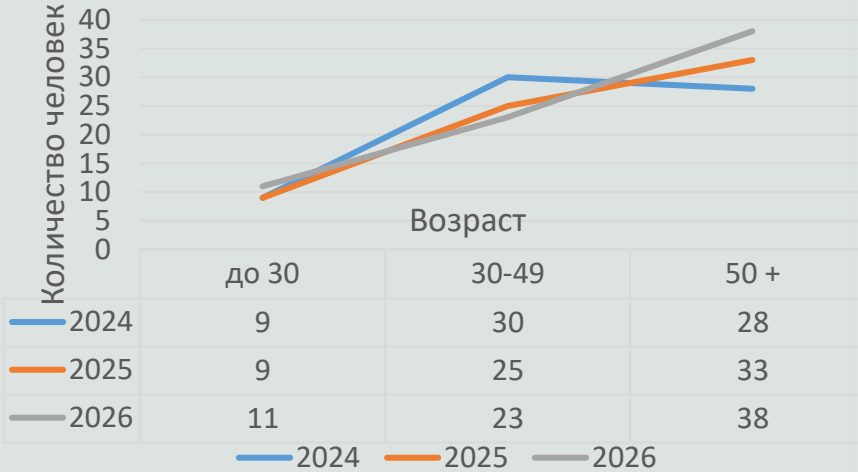
Высокая
квалификация
пед. кадров

Увеличивается
приток молодых
специалистов

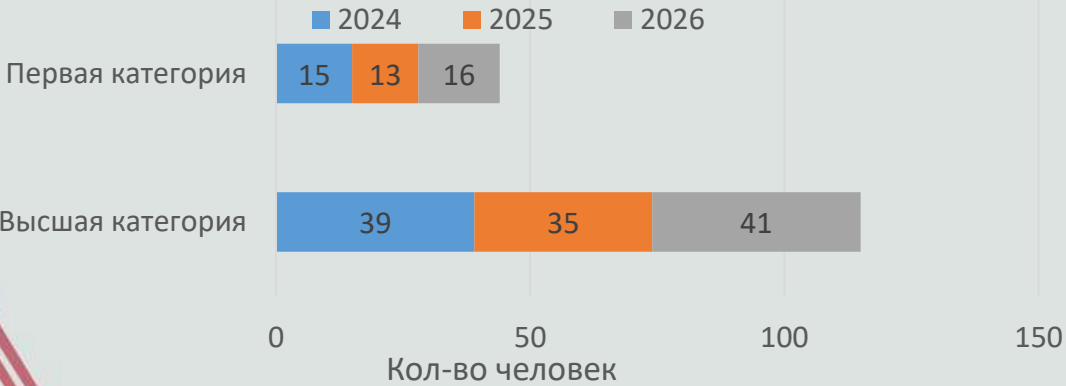
Пед. состав в цифрах



Возрастной состав



Квалификация пед. сотрудников



2. Нормативная база

Общие документы для сотрудников

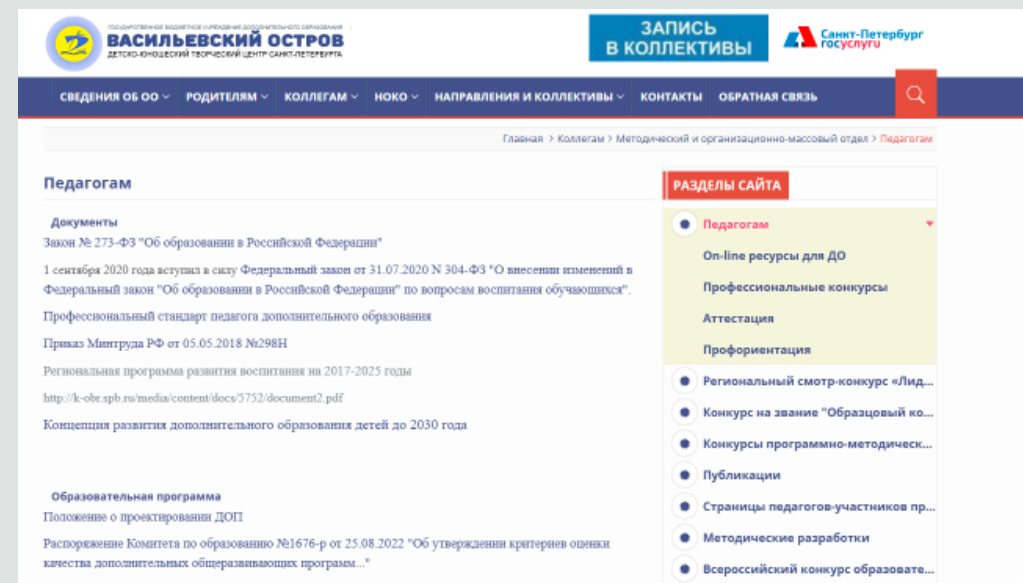


Ознакомление
каждого сотрудника
с локальными актами
и должностными
инструкциями

Документы для педагогов



Методическая поддержка



3. Развитие системы стимулирования работников

Учёт мнений и предложений при принятии управленческих решений

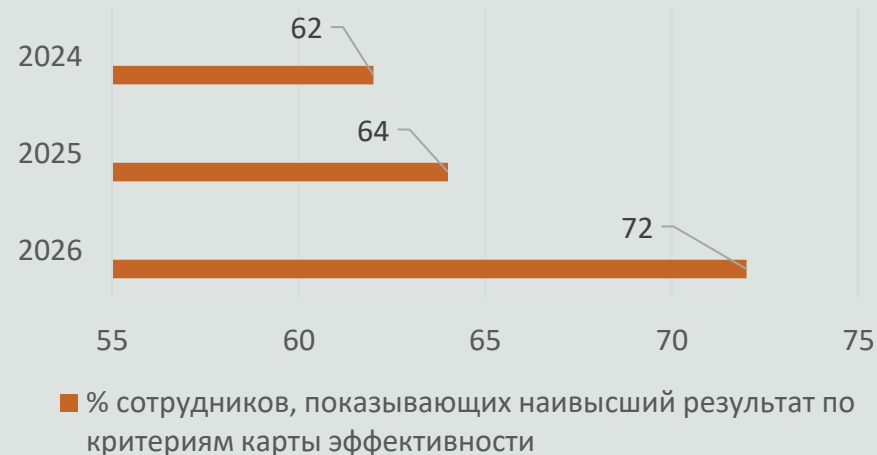
Карты эффективности

Ежегодная премия директора «Признание» (30-летняя традиция)

Объективная оценка результатов работы пед. состава



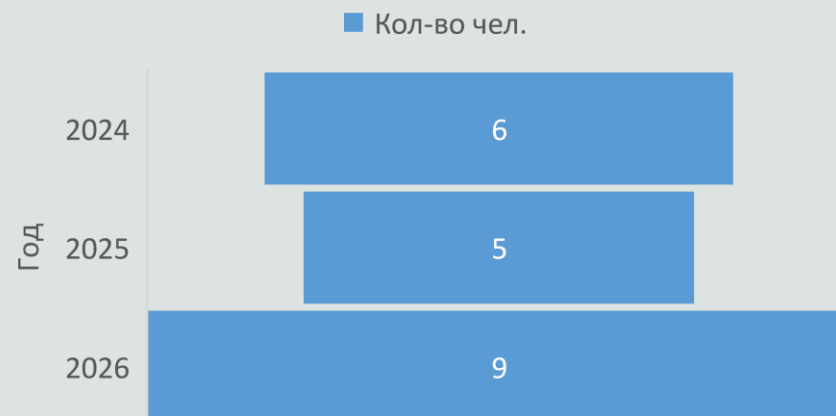
Эффективность работы коллектива



Публичное признание достижений



Премия директора «Признание»



4. Благоприятная рабочая среда

Благоприятная среда =
рост мотивации
и достижений

Комплексный подход
в решении вопросов

Фактор	Результат
Рабочая инфраструктура	✓ Современное оборудование и материалы ✓ Комфортные рабочие места ✓ Техническое сопровождение и помощь в организации занятий
Психологический комфорт	✓ Поддержка администрации ✓ Создание атмосферы взаимопонимания и уважения ✓ Профилактика профессионального выгорания
Здоровье и безопасность	✓ Медицинская безопасность и контроль состояния здоровья ✓ Санитарно-гигиенические условия и чистота помещений ✓ Безопасность и охрана труда

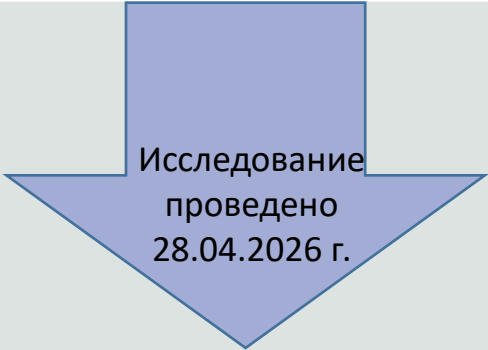
4. Благоприятная рабочая среда

Диагностика
психологического
климата коллектива

Сотрудничество
с ГБУ ЦППМСП района

Ценностное единство = надежный фундамент
для развития коллектива и достижения им
поставленных целей

Критерий диагностики	Результат диагностики
Сплоченность пед. коллектива	Высокий уровень
Психологический климат	Достаточно благоприятный
Уровень психологического комфорта	Средний
Ценностное единство	Высокие показатели



Высокая степень благоприятности
социально-психологического климата
коллектива

5. Система обучения кадров

Повышение квалификации (% участников)	2024 г.	2025 г.	2026 г.
Программа обучения в учреждении	31%	46%	58%
Внешние курсы	31%	61%	51%
Наставничество (% участников)	2024 г.	2025 г.	2026 г.
Реализация программы Наставничества в учреждении	25%	26%	26%
Аттестация (% участников)	2024 г.	2025 г.	2026 г.
Ежегодное повышение категории	24%	19%	32%

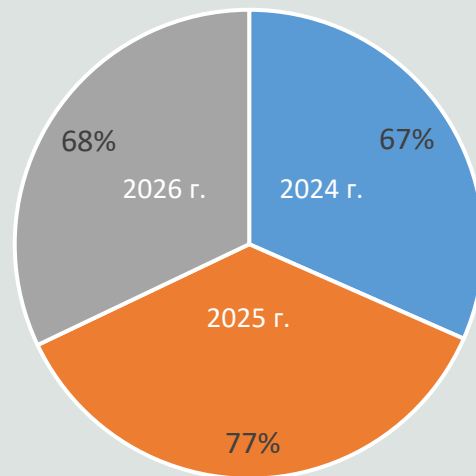
6. Развитие лидерства и управление навыками

Наличие
индивидуальных
образовательных
маршрутов
педагогов

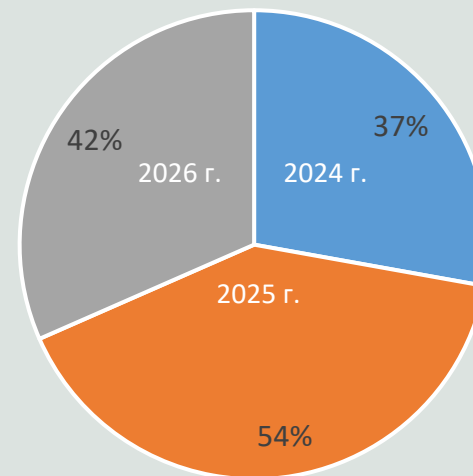
Стабильное участие
в конкурсном
движении и обмене
опытом

Высокая
результативность в
педагогических
конкурсах

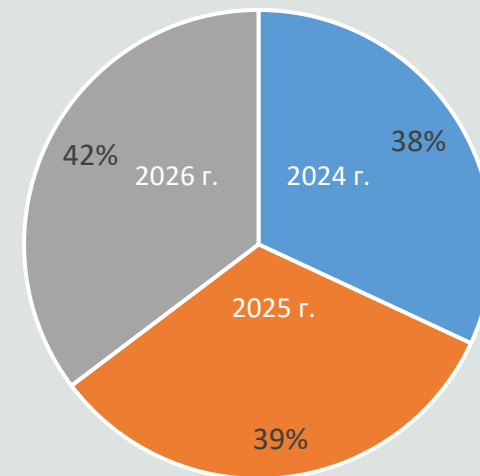
Конференции, семинары,
круглые столы
(% участия педагогов)



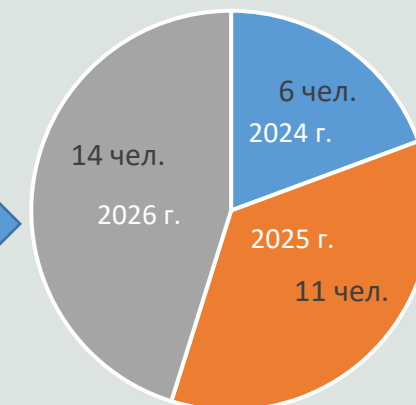
Конкурсы, фестивали
(% участия педагогов)



Публикации
(% участия педагогов)



Количество победителей
в пед. конкурсах
(чел.)



7. Меры поддержки и признания пед. сотрудников

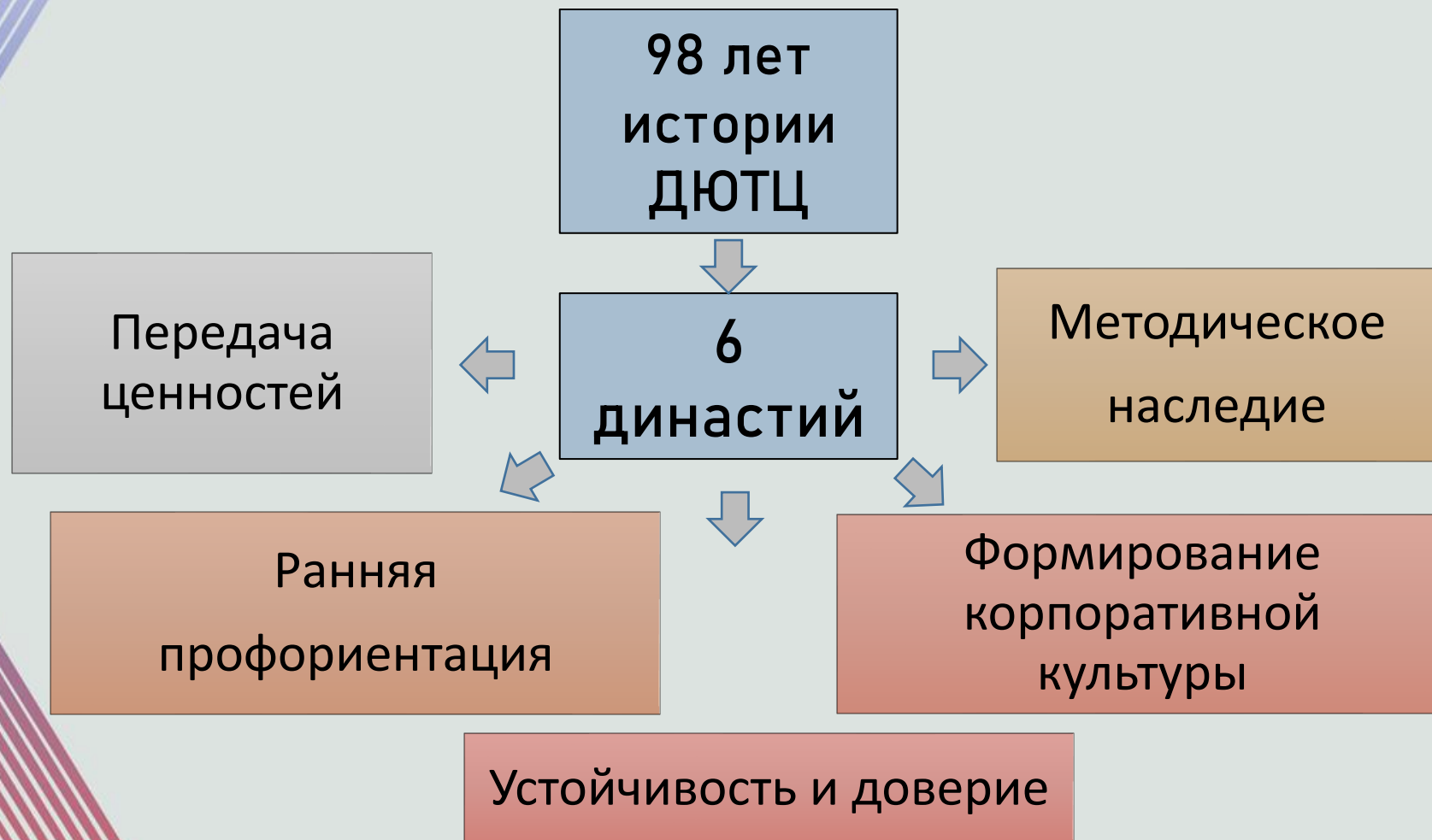
Награда, звание	Кол-во
Премия директора «Признание»	20 чел.
Премия «Лучший педагог дополнительного образования»	9 чел.
Звание «Образцовый детский коллектив СПб»	2 коллектива
Нагрудный знак «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»	2 чел.
Нагрудный знак «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	8 чел.
Почетная грамота Министерства образования и науки РФ/Министерства просвещения РФ	3 чел.
Почётное звание «Почётный работник сферы образования РФ»	2 чел.
Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»	1 чел.
Знак «Отличник народного просвещения»/«Отличник народного образования СССР»	1 чел.
Благодарность Законодательного собрания Санкт-Петербурга	1 чел.
Благодарность Губернатора Санкт-Петербурга	1 чел.
Ученая степень «Кандидат наук»	3 чел.
Почетная грамота Законодательного собрания Санкт-Петербурга	1 чел.

«Педагогические династии — это не только про стаж, а про непрерывную передачу смысла профессии»

8. Династии: традиции, опыт

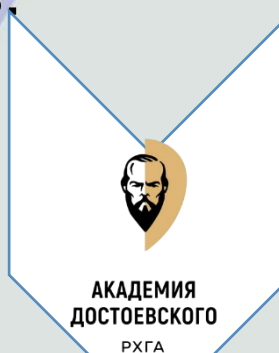
Показатель
стабильности и
высокого качества
образования

Укрепление связи
поколений



9. Подготовка пед. кадров: преемственность и наставничество студентов

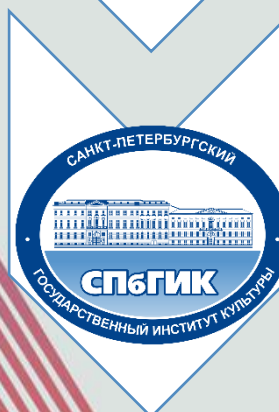
Преемственность –
ресурс развития
учреждения



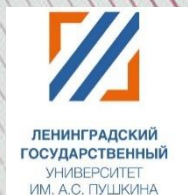
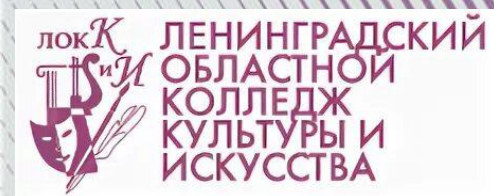
- Ежегодная педагогическая практика (2024-2026 гг. - 53 чел.)
- Дипломные работы (2024-2026 гг. - 15 чел.)
- Директор ДЮТЦ – председатель ГЭК
- Методисты – в составе ГЭК по защите дипломных проектов



- Ежегодная педагогическая практика (2024-2026 гг. – 200 чел.)
- Систематические занятия студентов на базе ДЮТЦ в течение уч.года (14 чел.)



- Ежегодная педагогическая практика наших выпускников в коллективах ДЮТЦ



Наши выпускники – это наши
сотрудники (8 чел.)

10. Совместное творчество и корпоративная культура

Атмосфера сотрудничества и взаимопонимания



ГБУ ДО ДЮТЦ
«Васильевский остров»
«ВАСИЛЬЕВСКИЙ ОСТРОВ»

Творческие союзы и совместные творческие номера педагогов
(Оркестр русских народных инструментов, хор, хореография)

Волонтерство и добрые дела

Новые формы педагогических событий и праздников

Совместный отдых

11. Эффективность кадровой политики через мониторинги

Укомплектованность
и текучесть кадров

Квалификация и
профессиональное
развитие

Удовлетворённость и
психологический
климат

Продуктивность и
результативность
педагогов

*«Мониторинг — не контроль,
а инструмент поддержки педагогов и улучшения среды»*

Показатель	2024 г.	2025 г.	2026 г.
Укомплектованность кадрами/ коэффициент текучести	100%/ 18,6	100%/ 20,0	100% 23,4
Доля педагогов с категорией	83%	69%	83%
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации	62%	75%	80%
Индекс удовлетворённости педагогов	4,3/5,0	4,5/5,0	4,7/5,0
Количество реализованных проектных инициатив	16	19	21

12. Инструменты сбора данных



Кадровая отчетность



Анкетирование, опросы,
диагностика



Портфолио педагогов и
внутренняя база
достижений



Фокус-группы
и интервью



Группа ВК,
сайт, МАХ
учреждения

13. Эффективность кадровой политики ДЮТЦ – это:

Тиражирование
опыта:

ГУМО зам.директоров по
УВР

2024 год



Формирование системы
поощрения и мотивации
работников в УДОД

XV ПМОФ

2025 год



Кадровая политика
ДЮТЦ «Васильевский
остров»: траектории
развития

Стабильность
кадрового состава

Усовершенствование
нормативно-правовой
базы

Развитие системы
стимулирования
работников ДЮТЦ

Поддержка
конкурсного
движения педагогов

Совершенствование
системы обучения
кадров

Создание
комфортной среды

Системная работа
по подготовке
молодых
специалистов

Укрепление связи
поколений на
основе пед.
династий

Обмен
педагогическим
опытом и
тиражирование
результатов
деятельности

Атмосфера
сотрудничества
через
корпоративную
культуру

Системный
анализ
ключевых
проблем
кадровой
политики



*«Собратся ВМЕСТЕ – это начало,
оставаться ВМЕСТЕ – это процесс,
работать ВМЕСТЕ – это успех»*