



# 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  
«Кадровый потенциал как ресурс развития»



Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
Дворец детского (юношеского) творчества  
Выборгского района Санкт-Петербурга

## Государственные приоритеты

Самореализация  
и профессиональная субъектность

Научно-методическое  
сопровождение педагогических  
кадров

Преемственность  
профессионального развития

Профессиональный статус  
и эффективность деятельности  
педагога



## Система управленческих решений ДДЮТ

СИСТЕМНОСТЬ

КОЛЛЕГИАЛЬНОСТЬ

СУБЪЕКТНОСТЬ

ГИБКОСТЬ (ВАРИАТИВНОСТЬ)



## Архитектура и механизмы реализации СУР

Педагогический  
совет

Методический  
совет

Совет по качеству

Аттестационная  
комиссия

Художественный  
совет

Профсоюз

Совет молодых  
педагогов



## Профессиональная среда

Профессиональное развитие

Творческая самореализация

Профессиональное благополучие

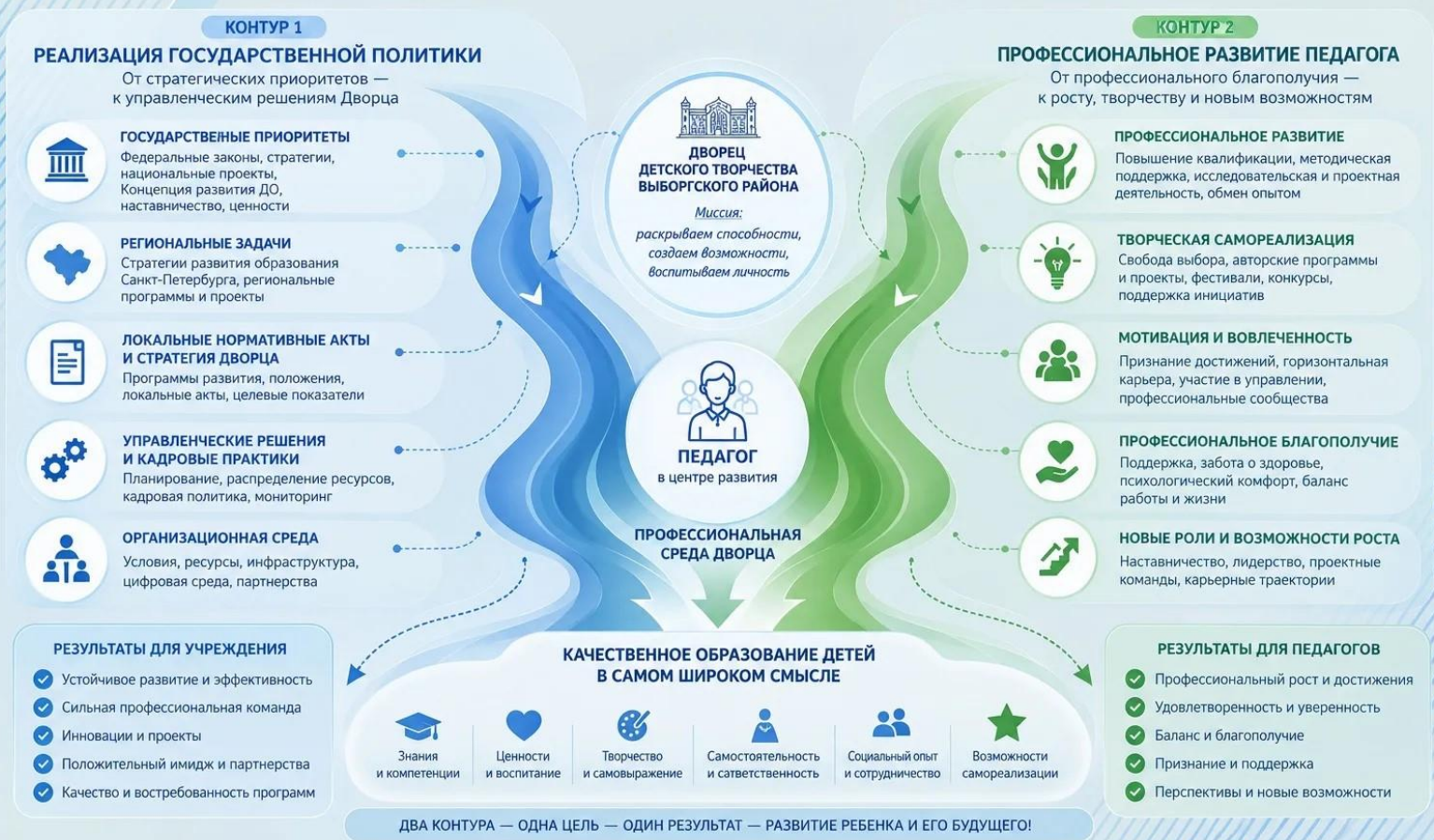
## Развитие кадрового потенциала

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ВЫЗОВ: создание профессиональной среды, в которой педагог может развиваться и реализовывать потенциал

### АРХИТЕКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ ДВОРЦА

Управленческая модель развития кадрового потенциала

От государственной политики — к профессиональному благополучию и развитию педагога



## ПОЗИЦИЯ ДДЮТ

Государственная политика задаёт направление. Управленческие решения создают условия. Профессиональная среда даёт педагогу возможность развиваться. Педагог превращает это развитие в новое качество образования детей.

## Развитие кадрового потенциала

### Практика КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ

Центральная идея управленческой практики: переход от управления отдельными разрозненными кадровыми процессами к управлению профессиональной средой, в которой педагог получает условия для профессионального развития, творческой самореализации, проявления инициативы и профессионального лидерства.

#### ОТ УПРАВЛЕНИЯ «КАДРАМИ» — К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДОЙ



## Развитие кадрового потенциала

### Практика КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ

Результат педагога:  
рост компетентности,  
вовлеченности  
и результативности  
горизонтальная карьера

Результат педагога:  
инициатива,  
педагогическое лидерство,  
экспертность

Результат педагога:  
субъектность,  
удовлетворенность профессией,  
понимание перспектив  
и смыслов

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
РАЗВИТИЕ

ПРАКТИКА ПРОЕКТИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ТРАЕКТОРИИ

ТВОРЧЕСКАЯ  
РЕАЛИЗАЦИЯ

ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ  
ПРОСТРАНСТВА  
САМОРЕАЛИЗАЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
БЛАГОПОЛУЧИЕ

ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
СУБЪЕКТНОСТИ

## Развитие кадрового потенциала

### Практика проектирования профессиональной траектории педагога

#### Содержание практики

Выявляет  
возможности,  
потребности

- Анкета проекта «Педагогический акселератор»
- Конкурсная лихорадка (готовность к участию в конкурсах)
- Аттестация
- Готовность педагогических работников к сетевому взаимодействию

Создает  
профессиональные  
траектории

- Карта методической деятельности (пример карты)

Организует обучение  
и наставничество

- Методические дни
- Наставничество (конкурс Новые горизонты 2023–2024, 2024–2025, 2025–2026, Эдьютон)
- Внутренний конкурс профессионального мастерства Грани мастерства (положение 2025, положение 2026)

Разрабатывает  
и внедряет механизмы  
оценки и обратной  
связи

- Климат-контроль
- Мониторинги
- Обратная связь на каждом мероприятии
- Карта оценки воспитательных событий

#### Механизм практики

УВИДЕТЬ ПОТЕНЦИАЛ

ОПРЕДЕЛИТЬ ЗАПРОС  
НА РАЗВИТИЕ

СОБРАТЬ ИНДИВИДУАЛЬНУЮ  
ТРАЕКТОРИЮ

ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ  
ПОПРОБОВАТЬ

ЗАКРЕПИТЬ НОВОЕ В ПРАКТИКЕ

УВИДЕТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
РЕЗУЛЬТАТ

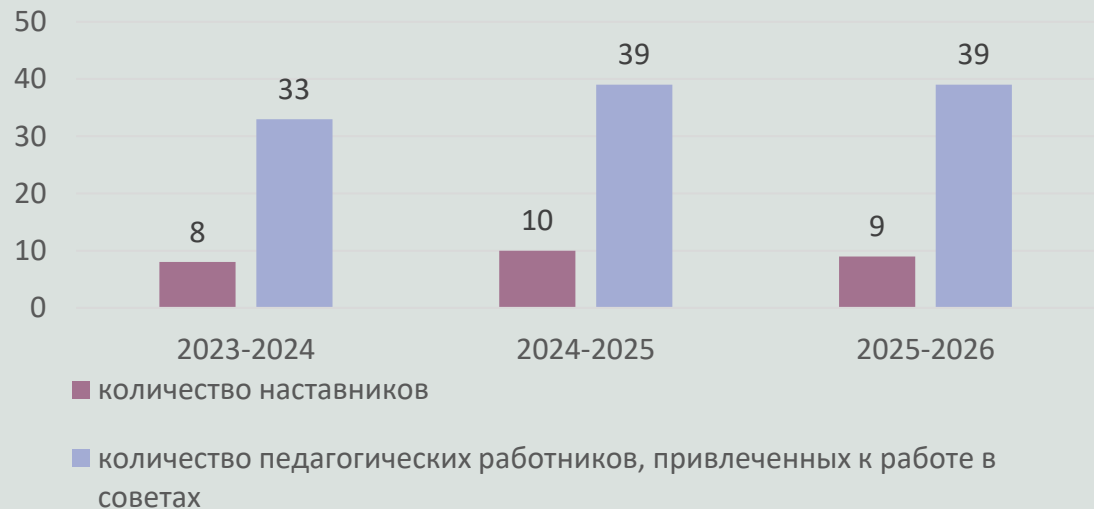
## Развитие кадрового потенциала

### Практика проектирования профессиональной траектории педагога. Результаты

#### Непрерывное профессиональное развитие



#### Горизонтальная карьера

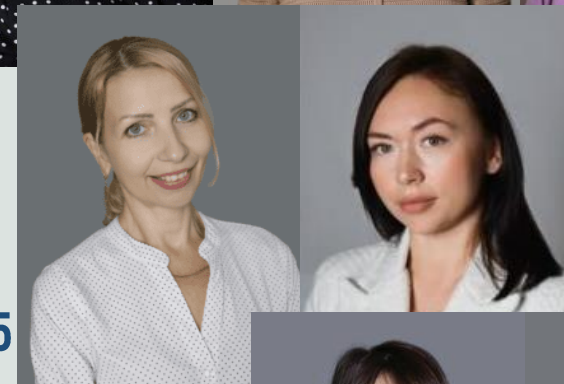


#### Галерея лучших педагогов

2026



2025



2024



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



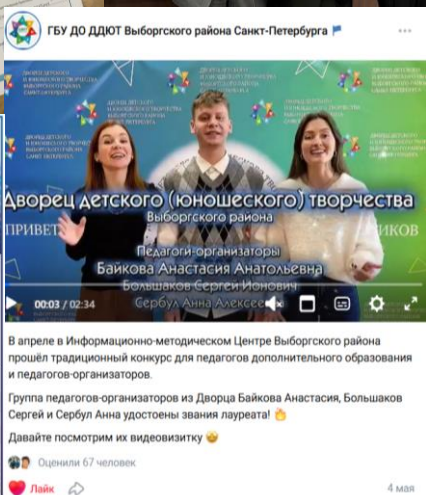
## Развитие кадрового потенциала

## Практика проектирования профессиональной траектории педагога. Результаты

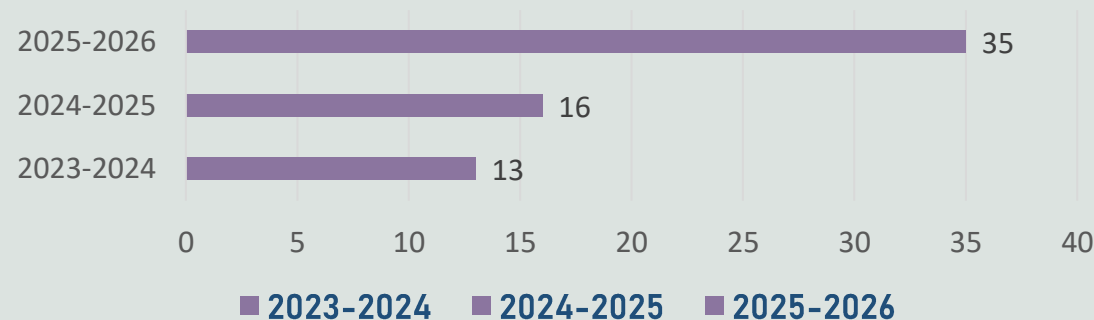


### Динамика вовлеченности и результативности педагогических работников ДДЮТ за три года

Конкурсная активность педагогических работников ДДЮТ



Результативность участия в профессиональных конкурсах



## Развитие кадрового потенциала

## Практика формирования пространства самореализации педагога

### Содержание практики

### Механизм практики

Поддерживает  
профессиональные  
связи

- Карта партнеров
- География выступлений
- Проектирование совместных мероприятий (договор КСЦОН, договор ЦОПП, договор Военмех, договор Вектор)

УВИДЕТЬ ИДЕЮ И ИНИЦИАТИВУ

СОЗДАТЬ ПРОСТРАНСТВО  
ДЛЯ ПРОБЫ

Создает возможность  
выбора

- Методические мастерские по разработке методических продуктов (Методические подсказки)
- Педагогические лаборатории (темы лабораторий определяются в зависимости от приоритетных направлений и в соответствии с Программой развития учреждения; участники лабораторий выявляются по результатам мониторинговых исследований)

ДАТЬ СВОБОДУ ВЫБОРА

ПОДДЕРЖАТЬ СОЗДАНИЕ НОВОГО

Расширяет  
профессиональное  
сообщество

- РОЦ (Раздел на официальном сайте, группа Вконтакте)
- Жюри

ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ  
ПРЕДЪЯВИТЬ РЕЗУЛЬТАТ

РАСПРОСТРАНИТЬ УДАЧНУЮ  
ПРАКТИКУ

## Развитие кадрового потенциала

# Практика формирования пространства самореализации педагога. Результаты

### Инициатива (данные за три года)

Разработка и реализация авторских проектов (22 проекта)

Выступления на педагогических событиях (150)

Публикации педагогических работников (142)

Мастер-классы для педагогических работников (29)

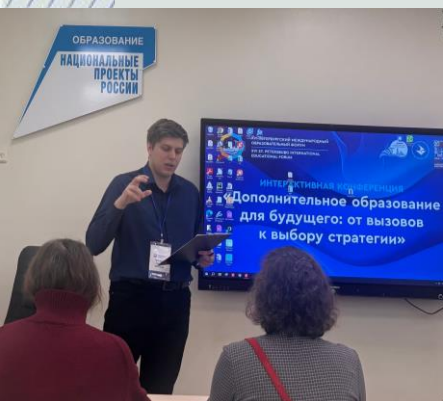
### Лидерство

Организация и проведение районных курсов  
повышения квалификации:

- «Дополнительное образование в школе»
- «Деятельность классного руководителя в современных условиях»

Руководство методическими объединениями  
разного уровня:

- УМО руководителей хореографических коллективов государственных образовательных учреждений
- РМО председателей методических объединений классных руководителей,
- РМО руководителей отделений дополнительного образования детей и школьных спортивных клубов;
- РМО советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- РМО кураторов органов ученического самоуправления;
- РМО координаторов добровольческих отрядов;
- РМО кураторов профориентационной деятельности



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

## Развитие кадрового потенциала

## Практика формирования пространства самореализации педагога. Результаты



Работа в жюри

Экспертность

Организация практики студентов

РГПУ им А.И. Герцена

Некрасовский педагогический колледж

Санкт-Петербургское музыкальное училище



Эксперт, член жюри регионального конкурса патриотической песни «Люблю тебя, Россия» Наталья Анатольевна Мазыко, делится впечатлениями о конкурсе:



## Развитие кадрового потенциала

# Практика формирования профессиональной субъектности

## Содержание практики

Исследует благополучие

▪ Описание исследования

Выявляет точки роста

▪ Карта точек роста

Создает возможности  
для влияния, формирует  
культуру диалога,  
культуру ошибки

▪ Климат-контроль (проект)

## Механизм практики

УЗНАТЬ МНЕНИЕ ПЕДАГОГА

ПОНЯТЬ, ЧТО ПОДДЕРЖИВАЕТ  
И ЧТО МЕШАЕТ

НАЙТИ ТОЧКУ ВЛИЯНИЯ

ИЗМЕНИТЬ ПРАКТИКУ ИЛИ  
УСЛОВИЕ

ПРОВЕРИТЬ, ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ

ЗАКРЕПИТЬ РАБОТАЮЩЕЕ  
РЕШЕНИЕ

## Развитие кадрового потенциала

# Практика формирования профессиональной субъектности. Результаты

## Профессиональное благополучие

Слушаем. Понимаем. Настраиваем среду.

Исследование и «Климат-контроль» — инструменты, которые помогают нам создавать условия для профессионального благополучия педагогов

### 1 Провели исследование совместно с НИУ ВШЭ



127 педагогов



6 отделов



6 компонентов профессионального благополучия



ВЫСШАЯ ШКОЛА  
ЭКОНОМИКИ  
НИУ ВШЭ

#### Что изучали

- ✓ психологическое благополучие
- ✓ удовлетворенность профессией
- ✓ профессиональная субъектность
- ✓ признание и поддержка
- ✓ возможности развития
- ✓ смыслы и ценности

### 2 Узнали, как педагоги оценивают практики Дворца

59 педагогов оценили влияние профессиональных практик (шкала 1–7)

#### Наиболее ресурсные практики



#### Наиболее проблемные практики



### 3 Перевели данные в управленческие решения



Увидели ресурсы сохраняем и развиваем



Увидели зоны внимания изучаем и адаптируем



Увидели различия учитываем контекст, не принимаем решение только по среднему



#### Разработали Карту точек роста

На основе результатов исследования определили зоны внимания и возможные управленческие решения по адаптации среды

### 4 Запустили проект «Климат-контроль»

Регулярная обратная связь для настройки профессиональной среды



### Результат для педагога — профессиональное благополучие



**Субъектность**  
чувствую влияние и вижу возможности для реализации своих инициатив



**Удовлетворенность**  
получаю удовольствие от профессии и условий работы



**Понимание смыслов**  
вижу значимость своей работы и разделяю ценности Дворца

### Результат для Дворца — профессиональная среда, которая развивается



Практики, которые действительно работают



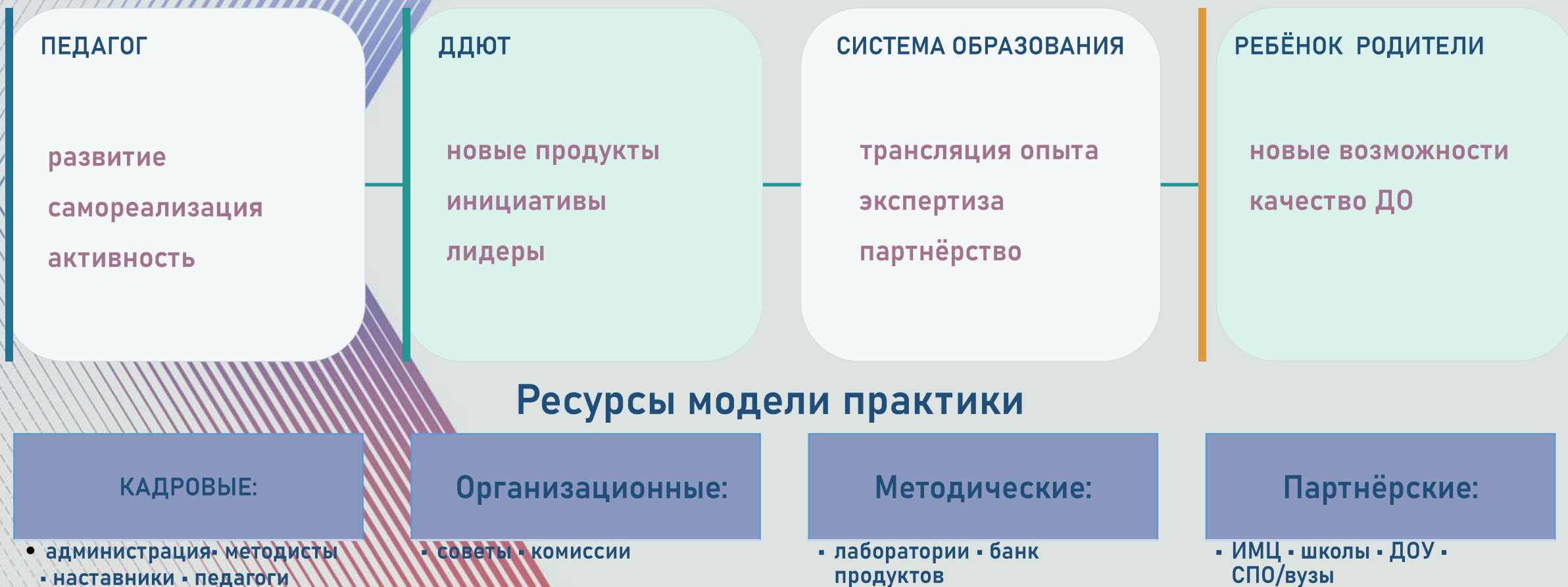
Управленческие решения на основе мнения педагогов



Регулярная настройка и повышение качества условий для профессиональной реализации

## Развитие кадрового потенциала

# От индивидуального развития — к системному эффекту



Профессиональная среда становится ресурсом всей образовательной системы

## Развитие кадрового потенциала

# Управленческий механизм

Каждая организация уникальна и имеет свою специфику, но управленческий механизм отчуждаем и готов к внедрению в любом учреждении

Механизм включения педагогических работников  
в профессиональную активность:  
ФОРМУЛА 3+1

- 1 элемент практики **обязательный** (вариант: внутренний конкурс)
- 1 элемент практики **добровольный** (вариант: профессиональные конкурсы, лаборатории, мастерские)
- 1 элемент практики **элитарный** (вариант: рабочие и проектные группы, трансляция опыта, наставничество)
- 1 элемент практики **общесистемный** (вариант: корпоративное обучение)

## Механизм управления профессиональной средой



## Развитие кадрового потенциала



## Развитие кадрового потенциала

| Практики ДДЮТ        | РАЗВИТИЕ                                                                                                                 | ТВОРЧЕСТВО                                                                                                                              | БЛАГОПОЛУЧИЕ                                                                                                 |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Цель практики        | Развивать потенциал                                                                                                      | Создавать пространство для самореализации                                                                                               | Совершенствовать профессиональную среду                                                                      |
| Механизм             | Выявление потенциала, определение запроса и создание условий для профессионального роста и применения новых компетенций. | Поддержка инициативы, свободы выбора и создания собственных профессиональных продуктов с возможностью их предъявления и распространения | Выявление мнения педагогов, анализ профессиональной среды и её корректировка с последующей оценкой изменений |
| Роль педагога        | Учится и применяет                                                                                                       | Создаёт и реализует                                                                                                                     | Влияет и иницирует                                                                                           |
| Результат педагога   | Компетентность, результативность, горизонтальная карьера                                                                 | Инициатива, лидерство, экспертность                                                                                                     | Субъектность, удовлетворённость, понимание смыслов                                                           |
| Результат для Дворца | Профессиональный потенциал команды                                                                                       | Новые практики и продукты                                                                                                               | Развивающаяся профессиональная среда                                                                         |

**НОВОЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**