

Комитет по делам образования города Челябинска
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО
Комитет по делам образования
города Челябинска
Председатель Комитета

С.В. Портье

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»
Протокол №2 от «16» декабря 2025

УТВЕРЖДАЮ
МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»
от «16» декабря 2025 г.
Директор

Е.В. Худяков



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»
на 2026-2030 гг.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы развития.....	3
Список понятий и сокращений.....	10
Анализ исходного состояния «МЦДТ г. Челябинска» на 2025 год.....	12
Модель Программы развития.....	19
Индикативы до 2030 года.....	28
Ожидаемые результаты.....	36
Дорожная карта Программы развития.....	37

Паспорт Программы развития

Полное наименование Программы	Программа развития МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» на 2026-2030 гг.
Разработчики Программы	Рабочая группа в составе представителей администрации, руководителей структурных подразделений и педагогических работников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска». Руководитель рабочей группы: Худяков Евгений Витальевич, директор МБУДО «МЦДТ г. Челябинска».
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Конституция Российской Федерации; – Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»; – Закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка»; – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 28.02.2025 г.); – Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» (ред. от 08.08.2024 № 219-ФЗ); – Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.10.2024 № 367-ФЗ) Федеральный закон от 8 августа 2024 г. № 330-ФЗ «О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации»; – Федеральный закон «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» от 13.07.2020 № 189-ФЗ (ред. от 26.12.2024); – Федеральный закон о внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации от 09.11.2024 № 381-ФЗ (изменения, касающиеся Статьи 351.8. «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»); – Указ Президента Российской Федерации от 8 мая 2024 г. № 314 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области исторического просвещения»; – Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; – Указ Президента Российской Федерации от 28 февраля 2024 г. № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации»; – Указ Президента Российской Федерации от 17 мая 2023 г. № 358 «О Стратегии комплексной безопасности детей в Российской Федерации на период до 2030 года»; – Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; – Указ Президента Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № 633 «Об утверждении Основ государственной политики в

сфере стратегического планирования в Российской Федерации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 25.11.2025 № 858 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2036 года»;
- Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 года №678-р);
- Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам;
- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (ред. от 21.02.2025 № 195);
- Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года» (ред. от 15.05.2023);
- Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 11 сентября 2024 г. № 2501-р «Об утверждении Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 1 июля 2024 г. № 1734-р «О Плана мероприятий по реализации в 2024-2026 г.г. Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- Распоряжение Правительства РФ от 2 февраля 2024 г. № 206-р «Об утверждении Концепции сохранения и развития нематериального этнокультурного достояния Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 28 апреля 2023 г. № 1105-р «Об утверждении Концепции информационной безопасности детей в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 25 июля 2022 г. № 2036-р «Об утверждении плана проведения в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий» (ред. 06.11.2024);
- Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2021 г. № 3894-р «Об утверждении Концепции развития детско-юношеского спорта в Российской Федерации до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации» (ред. от 15.02.2025);

- Распоряжение Правительства РФ от 23 января 2021 г. № 122-р «Об утверждении плана основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года» (ред. от 27.10.2023);
 - Распоряжение Правительства РФ от 01 июля 2025 г. № 996-р «Об утверждении изменений в Концепции развития дополнительного образования до 2030 года»;
 - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
 - Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации от 30 июля 2020 г. № 845/369 «Об утверждении Порядка зачёта организацией осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих деятельность» (Зарегистрирован 10.09.2020 № 59764) (ред. от 22.02.2023);
 - Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 г. № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ» (Зарегистрирован 10.09.2020 № 59764) (ред. от 22.02.2023);
 - Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (ред. 30.08.2024);
 - Методические рекомендации по организации образовательного процесса при сетевых формах реализации образовательных программ (приложение к письму Министерства образования и науки РФ от 28.08.2015 г. № АК-2563/05).
 - Методические рекомендации по организации независимой оценки качества дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки РФ от 28.04.2018 г. № ВК-1232109).
- На уровне региона и муниципалитета социальный заказ регулируется рядом нормативных, концептуальных документов:
- Закон Челябинской области от 29 августа 2013г. № 5515-30 «Об образовании в Челябинской области»;
 - Региональная целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в

	<p>Челябинской области (утв. приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ Министерства образования и науки Челябинской области №02/1937 от 03.08.2023г. «Об утверждении правил персонифицированного учета дополнительного образования детей в Челябинской области»; - Постановление Правительства Челябинской области №276-рп от 26.04.2024г. «Об организации оказания государственной услуги в социальной сфере «Реализация дополнительных общеразвивающих программ» в соответствии с социальным сертификатом на получение государственной услуги в социальной сфере»; - Программа перспективного развития системы образования Челябинской области в части консолидированного регионального бюджета на период 2025 – 2030 гг.; - Программа перспективного развития системы образования города Челябинска на период 2025–2030 гг.
<p>Период и этапы реализации Программы</p>	<p>2026-2030 гг.</p> <p>Этапы реализации:</p> <p>1 этап (подготовительный) План действий по реализации задач перевода «МЦДТ г. Челябинска» в обновленное состояние (январь 2026 г. – август 2026 г.).</p> <p>2 этап (деятельностный) Реализация Программы развития (сентябрь 2026 г. – август 2030 г.).</p> <p>3 этап (результативный) Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития образовательной организации (сентябрь 2030 г. – декабрь 2030 г.).</p>
<p>Базовые принципы, подходы</p>	<p>Принципы развития «МЦДТ г. Челябинска»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доступность качественного образования для всех категорий обучающихся; - создание условий, обеспечивающих комфортность среды и безопасность жизни обучающихся; - ориентация на запросы экономики страны.
<p>Цель Программы развития</p>	<p>Создание экосистемы, обеспечивающей конкурентоспособность в системе дополнительного образования МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» муниципалитета посредством создания условий совершенствования программно-методического обеспечения образовательного процесса, обновления технологий и форм организации образовательного процесса, развития доступной, личностно-развивающей образовательной среды и кадрового потенциала учреждения в динамично развивающемся мире.</p>
<p>Задачи Программы развития</p>	<p>1. Совершенствование системы научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через организацию наставничества «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».</p>

	<p>2. Повышение качества образования на основе обеспечения вариативности, разноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение доступа всех категорий обучающихся, включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ</p> <p>3. Совершенствование механизмов и инструментов управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования педагогических сотрудников, путем развития и реализации персонифицированных образовательных маршрутов в условиях социальной цифровой трансформации общества.</p> <p>4. Формирование единого образовательно-воспитательного пространства, ориентированного на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации.</p> <p>5. Совершенствование локальной нормативно-правовой базы, финансово-экономических механизмов деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.</p> <p>6. Повышение привлекательности социального статуса МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через выстраивание оптимальной системы взаимодействия учреждения с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнерскими и реальным сектором экономики и родительской общественностью.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты, индикаторы достижения результатов</p>	<p>Результаты реализации Программы развития</p> <p>1. Усовершенствована система научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через организацию системы наставничества «педагог-педагог», «педагог-студент».</p> <p>2. Повышено качество образования на основе обеспечения вариативности, разноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение доступа всех категорий обучающихся, включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление ДООП.</p> <p>3. Усовершенствованы механизмы и инструменты управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования педагогических сотрудников, путем развития и реализации персонифицированных образовательных маршрутов в условиях социальной цифровой трансформации общества.</p>

	<p>4. Сформировано единое образовательно-воспитательного пространство, ориентированное на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации.</p> <p>5. Усовершенствованы локальная нормативно-правовая базы, финансово-экономические механизмы деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.</p> <p>6. Повышен социальный статус МБУДО «МЦДТ г Челябинска» через выстраивание оптимальной системы взаимодействия учреждения с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнерными и реальным сектором экономики.</p>
Исполнители Программы	Сотрудники МЦДТ, представители ученического и родительского актива организации.
ФИО, должность, телефон руководителя	Худяков Евгений Витальевич, директор тел. 8(351) 735-88-05
Адрес сайта ОУ	http://met-cdt.ru/
Утверждение Программы	Программа принята педагогическим советом МЦДТ. Решение от 16.12.2025 г. Протокол № 2.
Контроль выполнения Программы	Комитет по делам образования города Челябинска; Администрация «МЦДТ г. Челябинска»; Первичная профсоюзная организация МЦДТ.
Ожидаемые риски	<p>1. Осложнение экономической и политической ситуаций в стране, регионе, приводящие к сокращению учреждений системы дополнительного образования.</p> <p>2. Влияние деструктивных процессов в регионе, не позволяющие привлечь финансовые средства для развития материально – технической базы.</p> <p>3. Нежелание, неготовность, неспособность педагогических работников в саморазвитии и профессиональном росте и, как следствие, невостребованность ДООП по направленностям. Предупреждение: проведение регулярных мероприятий, направленных на повышение квалификации и приобретение новых современных компетенций, привлечение и удержание молодых специалистов и популяризация педагогических профессий. Сотрудничество с вузами и негосударственными образовательными организациями.</p> <p>4. Незаинтересованность родительской общественности в оценке качества образования дополнительных образовательных программ.</p> <p>5. Риски, связанные с изменением законодательства в сфере дополнительного образования.</p>

	<p>Предупреждение: постоянный мониторинг изменений в законодательстве, адаптация программ и нормативно-правовой базы к новым требованиям.</p> <p>6. Дефицит современных материально-технических ресурсов.</p> <p>7. Отсутствие четкой согласованности внешних информационных систем.</p>
<p>Ресурсы для обеспечения Программы</p>	<p>Материальные ресурсы: материально-техническая база «МЦДТ г. Челябинска».</p> <p>Человеческие ресурсы: педагогический коллектив, коллектив обучающихся и их родители.</p> <p>Финансовые ресурсы: бюджетные, а также доходы, получаемые от платных образовательных услуг и иные источники, незапрещенные законодательством РФ.</p>

Список понятий и сокращений

Благополучатели – это все группы, которые получают прямую выгоду и положительный эффект от реализации изменений.

Внутренний аудит – то форма контроля деятельности учреждения изнутри, проверка процессов, происходящих в учреждении, силами самого учреждения.

Гражданская ответственность – это осознанная готовность личности действовать на благо общества, соблюдая законы и моральные нормы, участвуя в жизни сообщества и отвечая за последствия своих действий перед ним.

Грант – это безвозмездная субсидия, которая предоставляется физическому или юридическому лицу на проведение научно-исследовательских работ, реализацию социально-значимого проекта и другие цели.

Грантовая активность – это деятельность, направленная на реализацию проектов, поддержанных грантами, в разных сферах: науке, образовании или социальной сфере.

ДООП – дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа.

Дорожная карта – стратегический документ, который описывает ключевые задачи проекта, его этапы и необходимые ресурсы.

Драйвер образовательных инноваций в городе – это ключевой субъект (организация, институт, сообщество), который не просто внедряет новшества у себя, а системно иницирует, аккумулирует, транслирует и масштабирует инновационные образовательные практики, меняя тем самым всю городскую образовательную среду.

Зам. директора по АХЧ - заместитель директора по административно-хозяйственной части.

Зам. директора по ВОБ - заместитель директора по вопросам обеспечения безопасности.

Зам. директора по НМР - заместитель директора по научно-методической работе.

Зам. директора по УВР – заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Кейсы – детальное описание конкретной ситуации, проблемы или задачи, а также методов их разрешения.

Культурный код – набор ключевых символов, ценностей, норм, традиций и моделей поведения, которые определяют культуру и менталитет определённой группы людей, нации или общества в целом.

МЦДТ – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска».

НКО – некоммерческая организация.

Оператор городских образовательных событий – организатор городских социально-значимых событий для обучающихся и воспитанников

образовательных организаций города, которые направлены на поддержку и развитие способностей и талантов у детей и молодёжи, а также на самоопределение и профессиональную ориентацию обучающихся.

Пакет «Электронный МЦДТ» – формирование комплекса локально-нормативных актов, регулирующих электронный документооборот, цифровую подпись, онлайн-запись и зачисление, дистанционное участие в мероприятиях, ведение сайта.

Персонифицированный образовательный маршрут – это целенаправленный, структурированный план профессионального развития, который разрабатывается самим педагогом с учётом его индивидуальных потребностей, интересов, уровня квалификации и целей.

Симулятор – это инструмент, который создаёт впечатление действительности, отображая часть реальных явлений и свойств.

Социальные партнеры – это группы, которые сотрудничают в рабочих отношениях для достижения взаимосогласованной цели, как правило, в интересах всех вовлечённых групп, в том числе родители (законные представители).

Цифровая среда – это пространство, созданное с помощью компьютерных технологий, интернета и электронных устройств, в котором происходит обмен информацией, общение, обучение, работа и развлечения.

ЧГИК – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный институт культуры».

ЧелГУ – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет».

ЧИП – Муниципальное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт просвещения».

ЧИРО – Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования».

Экосистема – это устойчивая, саморазвивающаяся сеть взаимосвязей и внутри «МЦДТ г. Челябинска», и между ключевыми партнерами (школы, вузы, предприятия, родительское сообщество, НКО), где совместными усилиями создаются уникальные образовательные возможности, недостижимые по отдельности.

ЮУрГППУ – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет».

ЮУрГУ – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет».

Анализ исходного состояния «МЦДТ г. Челябинска» на 2025 год

Наименование учреждения	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска»
Сокращенное наименование	МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»
Тип учреждения	образовательная организация – учреждение дополнительного образования
Год основания	1971год
Организационно-правовая форма	Учреждение
Учредитель	Комитет по делам образования города Челябинска
Юридический адрес Учредителя	Адрес: 454080, г. Челябинск, ул. Володарского, 14 Тел./факс 266–54–40 Электронная почта: edu@cheladmin.ru Образовательный портал Челябинска: chel-edu.ru
ФИО руководителя	Худяков Евгений Витальевич
Режим работы учреждения	ежедневно с 08:00 до 20:00
Реализация дополнительного образования по следующим направлениям	- техническая; - физкультурно-спортивная; - художественная; - социально-гуманитарная; - туристскокраеведческая; - естественно-научная.
Юридический адрес	454017 Челябинская область, г. Челябинск, улица Коммунистическая, дом 7
Телефон	8(351)735-88-05
E-mail	c_d_t@mail.ru
Адрес сайта в Интернете	http://met-cdt.ru/
Банковские реквизиты	л/ч 2047304278Н в Комитете финансов города Челябинска БИК 047501001 Отделение Челябинск г. Челябинск ИНН/КПП 7450011750/746001001 ОКПО 42467657 ОГРН 1027402820950
Свидетельство о регистрации (номер, дата выдачи, кем выдано)	Свидетельство о государственной регистрации права на нежилое помещение №74 01 233261 выдано 16.10.2015 г. Управлением Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Челябинской области
Лицензия (дата выдачи, №, кем выдана)	От 10.10.2016 г №13239 серия 74Л 02 №000416 Министерство образования и науки Челябинской области
Источники финансирования образовательной деятельности	Муниципальный бюджет города Челябинска
Дополнительная информация об общеобразовательном учреждении (интересные сведения, не раскрытые предыдущими графами)	- участник национального реестра «Ведущие образовательные учреждения России»; - лауреат Всероссийского конкурса «100 лучших школ России» в номинации «100 лучших организаций дополнительного образования детей»;

	<ul style="list-style-type: none"> - участник V городского фестиваля «Дружба народов»; - участник Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Арктур» в номинации «Программа развития образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы»; - Всероссийский конкурс «Образовательная организация XXI века. Лига лидеров - 2024». Победитель в номинации «Лучший Центр детского творчества», «Лидер в разработке и реализации стратегии развития образовательной организации и повышения качества образования».
--	---

Обращение к проблемам качества и доступности дополнительного образования, обновления содержания дополнительного образования в соответствии с интересами детей, потребностями семей и общества обусловлено теми изменениями, которые обозначены в Федеральных стратегических документах, где образование определяется как основной ресурс развития российской экономики, общества на ближайшие десятилетия. Это и определяет потребность МЦДТ к разработке концептуального документа, определяющего основные направления развития учреждения на ближайшее время – Программы развития МЦДТ на 2026–2030 гг.

Как юридическое лицо МЦДТ имеет устав, лицевые счета, открытые в органах Федерального казначейства, печать установленного образца, штамп, бланки со своим наименованием.

МЦДТ создано для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области полномочий муниципального образования «Город Челябинск» в сфере образования.

Предметом деятельности учреждения является реализация права граждан Российской Федерации на получение дополнительного образования, направленного на формирование и развитие творческих способностей детей, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени; на обеспечение их адаптации к жизни в обществе, профессиональную ориентацию, а также выявление и поддержку детей, проявивших выдающиеся способности.

Организационная структура. Управленческая деятельность осуществляется руководителем учреждения и его заместителями (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по вопросам безопасности, заместитель директора по административно-хозяйственной части). Сформированная организационная структура обеспечивает функционирование основных направлений деятельности и отвечает поставленным перед учреждением целям и задачам. Организационная

структура включает в себя структурные подразделения: социально-педагогическое, художественно-эстетическое, декоративно-прикладное, спортивно-художественное, инструментально-хоровое структурные подразделения, бухгалтерия.

С 2023 года МЦДТ является единственным в Metallургическом районе многопрофильным муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования детей, в котором занимается 7374 обучающихся от 5 до 18 лет.

Среди обучающихся: 32% – дошкольного возраста, 39,5% – дети младшего школьного возраста, 20,6% – среднего школьного возраста, 7,8% – старшего школьного возраста. Из общего числа обучающихся 62% занимаются в двух и более коллективах. Таким образом, дополнительным образованием в МЦДТ охвачены дети всех возрастных категорий.

В исходный период в МЦДТ реализуется 152 дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, из них 62% составляют программы художественной направленности, 28 % – физкультурно-спортивной, 7 % – социально-педагогической, 1% – технической, 1% - естественнонаучной и 1% - туристско-краеведческой направленности.

Все реализуемые образовательные программы МЦДТ оснащены в достаточной мере учебно-методическими комплексами, электронными образовательными ресурсами, диагностическими материалами для педагога и ребенка, формами предъявления и фиксации результатов обучающихся.

На основе анализа внутренней среды МЦДТ выявлены сильные стороны, выступающие ресурсом развития, и проблемные области, требующие трансформации. Данная информация является основой для оценки потенциала и определения перспективных векторов развития учреждения.

Сильные стороны деятельности учреждения:

1. Наличие высоко квалифицированных кадров, о чем свидетельствует высокий образовательный ценз. Из 88 педагогических работников «МЦДТ г. Челябинска» высшее профессиональное образование имеют 69 сотрудников, среднее профессиональное – 19 человек. Педагогические работники учреждения успешно проходят аттестацию. В настоящее время 75% педагогов «МЦДТ г. Челябинска» имеют квалификационную категорию, из них 48% аттестованы на высшую, 22% на первую категории, 30% не имеют квалификационной категории. Стабильно высокий уровень достижений педагогических работников и обучающихся «МЦДТ г. Челябинска»: в учреждении работают два отличника народного просвещения РСФСР, 2 почетных работника общего образования РФ, Почетный работник воспитания и просвещения РФ, 2 отличника физической культуры и спорта РФ, заслуженный тренер РФ, 8 грамот Министерства образования России, Заслуженный работник образования Челябинской области, 18 дипломов Министерства образования и науки Челябинской области, 8 грамот и благодарностей губернатора Челябинской области, 13 грамот и благодарностей Законодательного собрания Челябинской области.

2. Наличие материально-технической базы для обеспечения

образовательного процесса: в 4-х этажном здании «МЦДТ г. Челябинска» находится 33 оборудованных учебных класса, 3 спортивных зала, библиотека. Положительные результаты развития материально-технической базы создают комфортные условия пребывания и обучения в «МЦДТ г. Челябинска»: отремонтирована кровля здания; заменена система отопления и освещения; произведены ремонтные работы в кабинетах, коридорах, лестничных площадках и туалетных комнатах учреждения; заменены дверные и оконные блоки; проведены реставрационные работы в фойе первого этажа; установлены видеокамеры наружного и внутреннего наблюдения; приобретена мебель, компьютерная и оргтехника.

На основании Распоряжения Администрации города Челябинска от 25.04.2023 № 5495 «О реорганизации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска» увеличилось количество фактических адресов реализации ДООП.

3. Инновационная деятельность в учреждении.

В 2021 году МЦДТ получил статус муниципальной опорной площадки по теме «Программа «Ступени наставничества»: создание условий для формирования ценностей педагогической профессии у обучающихся 8-11-х классов с использованием целевой модели наставничества и сетевого взаимодействия в условиях дополнительного образования детей» (Приказ Комитета по делам образования города Челябинска № 517-у от 26.03.2021).

В 2022-2023 году МЦДТ получил статус муниципальной опорной площадки по теме «Программа «Семейный музей»: создание условий развития социокультурной среды взаимодействия организаций системы образования, культуры и семьи младших школьников на основе проектно-образовательной модели передачи семейных традиций и укрепления межпоколенческих связей (на примере МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»)» (Приказ Комитета по делам образования города Челябинска № 641-у от 21.03.2022).

В 2024 году МЦДТ заключил договор партнёрского взаимодействия с Опорной площадкой ГБУ ДПО «ЧИРО» по теме «Открытое дополнительное образование как механизм управления качеством образования в контексте событийно-сетевого подхода к профессиональному самоопределению старшеклассников».

С 2024 года по 2026 год МЦДТ стал сетевым партнером по теме «Психолого-педагогические классы» (Приказ Комитета по делам образования города Челябинска № 995-у от 05.04.2024 «О результатах конкурсного отбора на присуждение в 2024 году организациям МОС статуса муниципальной инновационной площадки»)

В 2025 году МЦДТ получил статус муниципальной опорной площадки по теме «Система подготовки подростков-наставников для обеспечения эффективной реализации Программы развития социальной активности младших школьников «Орлята России» (Приказ Комитета по делам образования города Челябинска № 852-у от 16.04.2025).

С 2022 года в план НМС введены изменения – в структуру методического сопровождения педагогических сотрудников включены проекты по самообразованию, которые помогают индивидуальным профессиональным маршрутам.

4. Использование возможностей интернет – технологий: постоянно обновляется сайт «МЦДТ г. Челябинска», создана единая локальная сеть в учреждении.

5. Создание здорового психологического климата, атмосферы эмпатии, творчества, взаимоподдержки, командного духа. В целях повышения квалификации и решения актуальных задач в МЦДТ на постоянной основе организованы выездные семинары и тренинги по командообразованию для педагогического состава, а также функционирует «Школа молодого специалиста». При этом деятельность психолого-педагогической лаборатории «Перспектива» прекращена по причине отсутствия в штате постоянного соответствующего специалиста.

6. Развитие воспитательной системы на основе преемственности традиций и ценностей образовательной организации и социокультурного пространства города. В своей деятельности «МЦДТ г. Челябинска» руководствуется принципами, установленными Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании», где воспитание определено как деятельность, направленная на развитие личности. За 55 лет в учреждении сложился воспитательный уклад, интегрирующий собственные традиции, а также культурно-историческое наследие города и района. Данный уклад является основой для реализации ключевых направлений воспитательной работы, предусмотренных Программой воспитания учреждения:

– Реализация программ, обеспечивающих выявление и развитие способностей детей в соответствии с творческим потенциалом ребенка.

– Гражданско-патриотическое воспитание через деятельность музея учреждения.

– Формирование социальной ответственности и профессиональных компетенций (в рамках городских образовательных событий, таких как Сбор «ЗОВ СЕРДЦА», Городской конкурс «Ступени наставничества», Открытый городской конкурс вожатского мастерства «Педагогическое расследование», Фестиваль семейных традиций, Тематическая смена «Будущее в моих руках»).

Успешная интеграция основного и дополнительного образования осуществляется заключением договоров сетевой формы реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы. В результате взаимодействия «МЦДТ г. Челябинска» с образовательными учреждениями района и города сложилась система работы, которая способствует успешному решению воспитательных задач по социализации, жизненному самоопределению и нравственному становлению обучающихся. Развитие взаимодействия позволяет значительно расширять социокультурное пространство; привлекать информационные и кадровые ресурсы внутриведомственных и межведомственных партнеров; объединять усилия в решении проблем позитивной социализации обучающихся, обеспечения

духовно-нравственного, гражданского, патриотического воспитания, увеличить охват детей мероприятиями; предоставлять обучающимся возможность выбора разнообразных форм участия и демонстрации творческих достижений.

Важным направлением в развитии воспитательной системы «МЦДТ г. Челябинска» стало создание и активная работа добровольческого (волонтерского) движения и детско-юношеского пресс-центра. Эта деятельность напрямую способствует достижению целей, обозначенных в программе воспитания учреждения:

- Волонтерское движение вовлекает обучающихся в реальную социальную практику. Добровольцы учреждения являются постоянными участниками городских и районных акций.

- Пресс-центр выполняет ключевую роль в формировании информационной культуры и медиаграмотности подрастающего поколения. Юные журналисты освещают жизнь центра, района и города, развивая навыки коммуникации и критического мышления.

7. Повышение статуса «МЦДТ г. Челябинска». «МЦДТ г. Челябинска» активно вовлекает обучающихся в социально-значимую деятельность, что является ключевым компонентом воспитательной работы в соответствии с государственными приоритетами. Высокая эффективность данного направления подтверждена признанием на всероссийском уровне:

- Учреждение включено в Национальный реестр «Ведущие образовательные учреждения России».

- Награждено дипломом лауреата Всероссийского конкурса «100 лучших организаций дополнительного образования детей».

- Победитель Всероссийского конкурса «Образовательная организация XXI века. Лига лидеров – 2024» в номинациях «Лучший Центр детского творчества» и «Лидер в разработке и реализации стратегии развития образовательной организации и повышения качества образования».

Педагогический коллектив также демонстрирует высокий профессионализм, являясь участником и лауреатом Всероссийского конкурса «Арктур».

На протяжении последних лет «МЦДТ г. Челябинска» последовательно укрепляет свой статус методического сопровождения через:

- Развитие системы дополнительного образования: методическая поддержка и внедрение лучших практик.

- Гражданско-патриотическое воспитание: организация и проведение тематических районных мероприятий.

- Организационно-методическое сопровождение: координация и проведение конкурсов, фестивалей и других событий городского уровня.

Сотрудники МЦДТ являются руководителями районных и городских методических объединений.

Слабые стороны деятельности учреждения:

1. Недостаточное количество ДООП для детей технической,

естественнонаучной, туристскокраеведческой направленностей.

2. Недостаточная разработанность системы мониторинга результатов освоения ДООП.

3. Наблюдается низкая включенность части педагогических сотрудников в процессы самообразования, что создает барьер для их активного участия в реализации инновационных проектов.

4. Преобладание консервативных установок в части педагогического коллектива, что требует разработки специальных механизмов для плавного и поддерживающего внедрения новшеств.

5. Недостаточное владение педагогическими кадрами современными педагогическими технологиями по развитию личностных и метапредметных компетенций обучающихся.

6. Отсутствие мотивации к самооценке своей профессиональной деятельности у педагогов.

7. Недостаточно выстроенная система внутреннего контроля.

8. Слабо развитое социальное партнёрство и связь с реальным сектором экономики.

9. Сниженная активность части педагогических сотрудников в самостоятельном освоении цифровых инструментов, что требует анализа барьеров и выработки адресных мер поддержки.

Таким образом, сформированный перечень проблем указывает на наличие системных вызовов, требующих комплексного стратегического подхода к управлению развитием организации. Для перехода на новый уровень качества образования и обеспечения его соответствия современным требованиям необходима разработка и реализация целевой программы развития, направленной на преодоление кадрового сопротивления, модернизацию содержания образования и выстраивание эффективной системы управления качеством и внешних связей.

Вывод на основе выше упомянутых данных:

Текущее состояние МЦДТ характеризуется значительным потенциалом, но требует системной модернизации для перехода на качественно новый уровень развития.

Ключевые конкурентные преимущества создают прочную основу для преобразований:

- Устойчивая ресурсная база (кадры, материально-техническое оснащение, масштаб деятельности).

- Признанный статус инновационной площадки и лидера в системе дополнительного образования города и России.

- Сформированная воспитательная система, интегрирующая традиции и современные практики.

- Активная проектная и сетевая деятельность.

Вызовы определяют стратегические приоритеты Программы развития на 2026 – 2030 гг.:

1. Дисбаланс в содержании образования. Необходимо разнообразить программно-методическое обеспечение (преодоление доминирования

художественной направленности) через развитие технической, естественнонаучной, туристско-краеведческой и социально-гуманитарной направленностей.

2. Управленческий и кадровый дефицит. Требуется преодоление инерции и сопротивления изменениям в педагогическом коллективе, формирование мотивации к саморазвитию и овладению современными технологиями.

3. Частично развита система оценки качества. Модернизация системы мониторинга результатов и внутреннего контроля, направленная на эффективное управление учреждением.

4. Слабая заинтересованность реального сектора экономики. Слабое социальное партнерство ограничивает возможности профессиональной ориентации и ресурсного привлечения.

Таким образом, данная информация дает сформулировать ключевую стратегическую цель: переход учреждения от эффективно функционирующей организации к открытой экосистеме компетенций, интегрирующей актуальное содержание, кадровый потенциал и управленческие технологии для обеспечения опережающего ответа на запросы личности, общества и экономики.

Модель Программы развития

Программа развития должна стать инструментом перевода учреждения из режима эффективного функционирования в режим инновационного развития.

Цель программы развития: Создание экосистемы, обеспечивающей конкурентоспособность в системе дополнительного образования МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» муниципалитета посредством создания условий совершенствования программно-методического обеспечения образовательного процесса, обновления технологий и форм организации образовательного процесса, развития доступной, личностно-развивающей образовательной среды и кадрового потенциала учреждения в динамично развивающемся мире.

Задачи программы развития:

1. Совершенствование системы научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через наставничество «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».

2. Повышение качества образования на основе обеспечения вариативности, разноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение доступа всех категорий обучающихся, включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ

3. Совершенствование механизмов и инструментов управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования

педагогических сотрудников, включая их персонифицированные образовательные маршруты в условиях социальной цифровой трансформации общества.

4. Создание условий для воспитания социально ответственной личности через формирование единого образовательно-воспитательного пространства, ориентированного на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации.

5. Совершенствование локальной нормативно-правовой базы, финансово-экономических механизмов деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.

6. Повышение привлекательности социального статуса МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через выстраивание оптимальной системы взаимодействия учреждения с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнерскими и реальным сектором экономики и родительской общественностью.

Традиционная модель образовательного учреждения, замкнутого на собственных ресурсах, частично исчерпала потенциал для прорывного развития. Решение выявленных проблем (дисбаланс направлений, кадровый консерватизм, слабые внешние связи) требует перехода к новой логике – логике экосистемы.

Экосистема в нашем контексте – это устойчивая, саморазвивающаяся сеть взаимосвязей внутри МЦДТ и между ключевыми партнерами (школы, вузы, предприятия, родительское сообщество, НКО), где совместными усилиями создаются уникальные образовательные возможности, недостижимые по отдельности. Ценность создается в центре совместно со всеми участниками.

Ключевые принципы экосистемы МЦДТ, которые основываются на принципах Концепции развития дополнительного образования до 2030 года:

– МЦДТ становится создателем условий, координатором и связующим звеном для сетевого взаимодействия.

– Каждый участник экосистемы получает четкую пользу: дети – актуальные навыки и профориентацию, развитие творческих способностей; образовательные организации – расширение образовательной среды; предприятия – кадровый резерв и социализацию молодежи.

– Экосистема МЦДТ способна быстро адаптироваться к новым запросам, интегрируя ресурсы партнеров, «выращивая» новые форматы и стратегического планирования.

– Инновации и инициативы могут зарождаться в любой точке сети (у педагога, родителя, партнера), а роль МЦДТ – их находить, поддерживать и масштабировать.

– Все воспитательные мероприятия и содержание программ соотносятся с четко сформулированной системой базовых ценностей учреждения (уважение, ответственность, созидание, патриотизм).

Миссия экосистемы МЦДТ: Создание адаптивной, открытой и ценностно-ориентированной среды, где непрерывное развитие обучающихся и педагогов напрямую преобразуется в качественные, доступные и востребованные образовательные практики, укрепляющие социальный статус учреждения и формирующие будущее города.

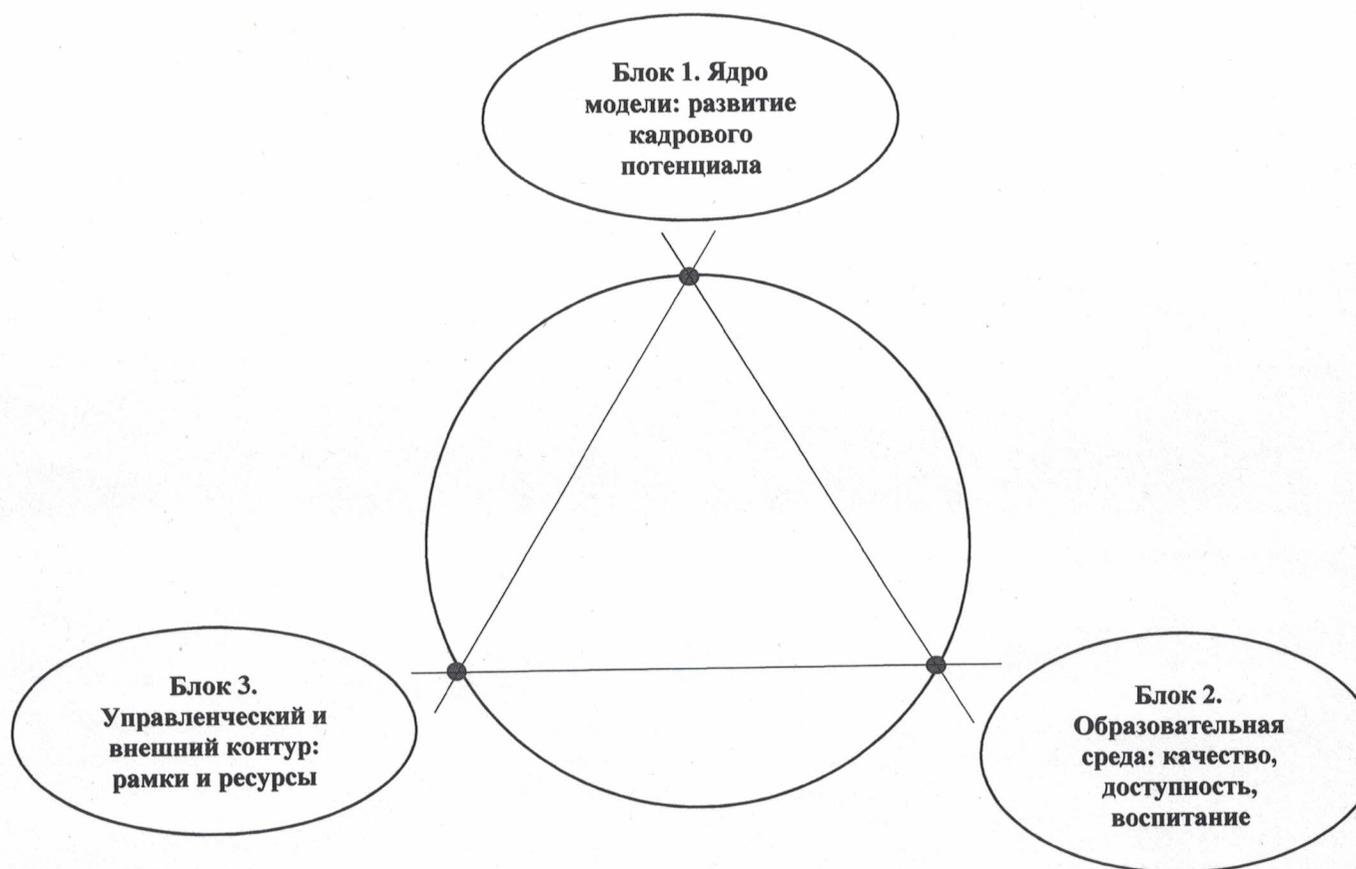


Рисунок 1. Экосистема МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»

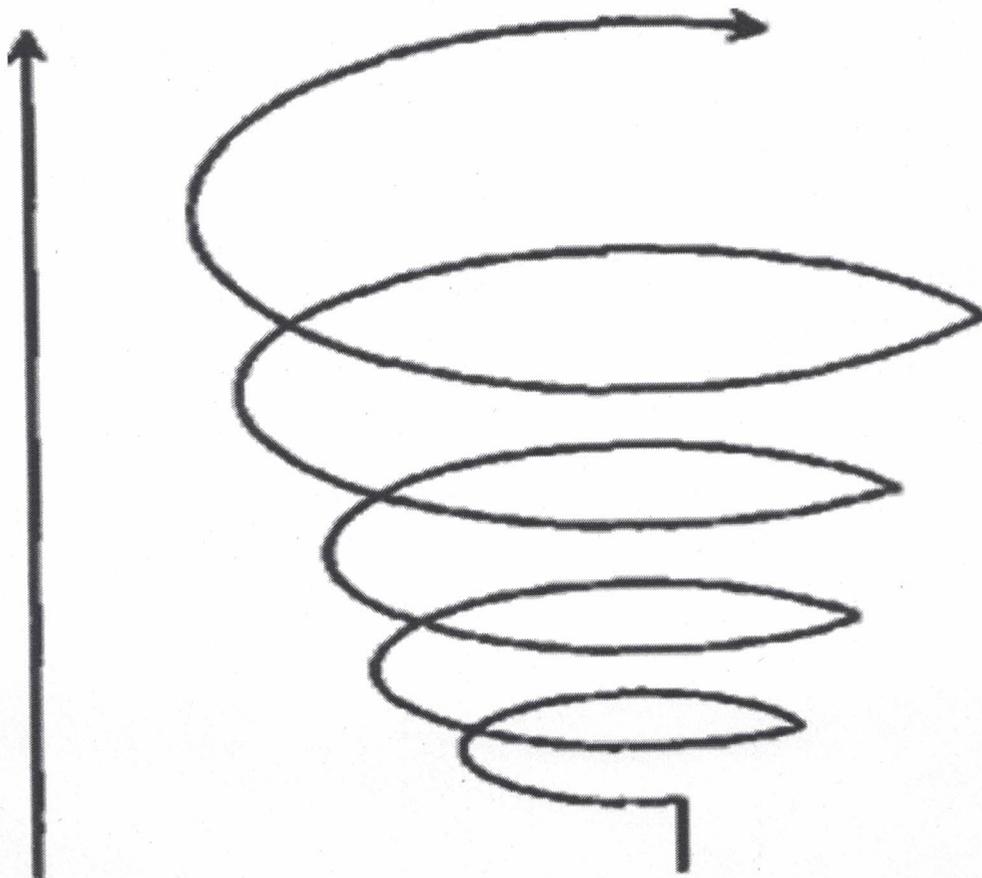


Рисунок 2. Экосистема МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» во времени

Блок 1. Ядро модели: развитие кадрового потенциала (Задачи 1, 3).

Центральная идея: Превращение педагога из пассивного исполнителя в активного субъекта собственного профессионального роста и соавтора изменений в учреждении.

1.1. Механизм 1: Внутренняя система наставничества «3х3».

Форма «педагог-педагог» (вертикальная, адаптационная):

– Наставничество: соглашение между наставником и новичком на учебный год с четкими целями, правами и обязанностями.

– Наставник передает не только опыт, но и конкретные инструменты: как провести первую родительскую встречу, как реагировать на сложное поведение ребенка, как оформить программу.

Форма «педагог-педагог» (горизонтальная, инновационная):

– Выступления педагогов для всего коллектива о конкретном педагогическом инструменте.

– Педагог дополнительного образования ставит методическую задачу, а другой педагог помогает подобрать и освоить современную технологию.

– Регулярные встречи педагогов из разных направлений (техническое, художественное, социально-гуманитарное и другие) для создания междисциплинарных программ или событий.

Форма «педагог-студент» (кадровый резерв и инновации):

Структура программы стажировки:

– Блок 1: Введение в культуру МЦДТ (ценности, миссия, ключевые проекты).

– Блок 2: Ассистентская практика: Работа «в паре» с педагогом-наставником на занятиях.

– Блок 3: Микропроект: Разработка и проведение собственного занятия или мероприятия под наблюдением педагога-наставника и администрацией учреждения.

Заключение официальных договоров о преддипломной практике и трудоустройстве. Создание базы актуальных тем для курсовых и дипломных работ, связанных с реальными запросами МЦДТ.

Таким образом, система наставничества «3х3» служит инструментом для укрепления корпоративной культуры, распространения лучших практик и обеспечения устойчивого развития организации за счет внутренних ресурсов и преемственности.

1.2. Механизм 2: Персонализированный образовательный маршрут в цифровой среде.

Ключевая идея: интеграция и структурирование уже доступных, часто бесплатных, цифровых инструментов в единый управляемый процесс. Центром системы становится не технология, а сопровождаемый диалог между педагогом и методистом.

Обеспечить каждому педагогу индивидуальную, гибкую и измеримую траекторию роста, используя внешние образовательные ресурсы и фиксируя прогресс в удобном формате.

1. Диагностика и целеполагание (Стартовая точка).

Инструменты: анкетирование, готовые цифровые тесты, очная или онлайн-встреча педагога с методистом-куратором, ежегодное методическое собеседование по планированию будущего учебного года.

2. Наполнение Персонализированного образовательного маршрута.

Инструменты:

Карта персонализированного образовательного маршрута. Это и есть индивидуальный маршрут. Доступ имеют педагог методист-куратор, заместитель директора по научно-методической работе. В карту входят следующие пункты: план развития, ресурсная база, наполнение ресурсами (База вебинаров, курсы повышения квалификации, стажировочные площадки).

3. Фиксация, отчетность и признание.

Инструменты: Цифровое портфолио педагога, Сессия «Рефлексии персонализированного образовательного маршрута».

Роль методиста (куратора) в новой модели:

– Помогает педагогу не потеряться, выбирая из сотен курсов те, что решат именно его задачу.

– Проводит регулярные короткие онлайн-встречи (раз в полгода) по обсуждению прогресса по Карте персонализированного образовательного маршрута, помогает преодолевать трудности.

– Интегрирует результаты персонализированного образовательного маршрута в работу других механизмов.

Таким образом, персонифицированный образовательный маршрут трансформирует повышение квалификации из эпизодического мероприятия в непрерывный, управляемый и осмысленный процесс, напрямую связывая личное развитие педагога с целями организации. Методист выступает в роли навигатора, обеспечивая целевое использование ресурсов и интеграцию результатов в практику.

Блок 2. Образовательная среда: качество, доступность, воспитание (Задачи 2, 4).

Данный блок нацелен на создание современного, открытого и развивающего пространства, где обучающийся и содержание образования становятся центральными элементами. Качество определяется глубиной и актуальностью программ, доступность – их гибкостью и разнообразием форм, а воспитание – сквозной интеграцией в образовательный процесс.

Механизмы реализации:

2.1. Модернизация программного поля (Модульное обновление ДООП).

Принцип «Конструктора возможностей»:

- Гибкие траектории: Каждая программа строится по модульному принципу, позволяя обучающемуся выбирать путь: базовый (общеразвивающий) модуль для широкого кругозора, углубленный (продвинутый) модуль для специализации и краткосрочные и стартовые тематические модули для быстрого погружения в тему.

- Интеграция с общим образованием: Системное партнерство со школами для разработки и реализации интегрированных ДООП и проектов.

Инклюзия как норма:

- Универсальный дизайн обучения: Пересмотр методик и материалов всех программ с целью сделать их максимально доступными для разных стилей обучения и особенностей восприятия.

- Комплексная система поддержки: Внедрение индивидуального сопровождения для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, где сопровождающими выступают не только педагоги, но и подготовленные студенты-практикантами (связь с Блоком 1), что формирует инклюзивную культуру у всех участников.

- Дистанционная доступность: Разработка высококачественных дистанционных модулей (видеолекции, онлайн-практикумы) для детей находящихся на длительном лечении, в период карантина и неблагоприятных погодных условий, находящихся в длительных поездках на конкурсы, фестивали и согреваниях.

2.2. Система воспитания и профориентации как культурный код.

2.2.1. Единое цифровое и событийное пространство. Формирование годового цикла ключевых событий, которые объединяют всех обучающихся МЦДТ.

2.2.2 Воспитание через осмысленное действие и наследие: социальное проектирование как обязательный элемент. Каждое объединение (кружок, студия) в течение учебного года разрабатывает и реализует социально

значимый проект. Это формирует гражданскую ответственность и дает реальный опыт применения навыков.

2.2.3. Профориентация, основанная на реалиях:

– Создание банка симуляторов, кейсов и инструкций для профессиональных проб, через образовательные проекты, операторами которых является МЦДТ.

– Система наставничества «выпускник-обучающийся». Привлечение успешных выпускников МЦДТ в качестве консультантов, спикеров, ведущих мастер-классов для обучающихся коллективов.

Итоговый эффект: Образовательная среда перестает быть набором кружков, а становится единой экосистемой возможностей. Она обеспечивает качество через современное, гибкое и интегрированное содержание; доступность – через разнообразие форм участия и инклюзивные практики; воспитание – через погружение в культуру социальной ответственности, патриотизма, основанного на деятельном изучении родного города, и осознанную профориентацию. Это среда, которая готовит не просто умельцев, а проактивных, компетентных и неравнодушных граждан.

Блок 3. Управленческий и внешний контур: рамки и ресурсы (Задачи 5, 6)

Данный блок обеспечивает устойчивость и стратегическое развитие всей системы, создавая прочную правовую, финансовую, кадровую и репутационную инфраструктуру. Это «фундамент и двигатель» для инноваций первых двух блоков.

Механизмы реализации:

3.1. Эффективная управленческая экосистема.

3.1.1. Современная нормативно-правовая база:

– Системный внутренний аудит: Проведение полного анализа локальных нормативных актов на соответствие не только текущему законодательству, но и целям цифровой трансформации (правила дистанционной работы, использование персональных данных в цифровом портфолио, регламенты кибербезопасности) и гибким образовательным моделям (модульные программы, сетевое взаимодействие, проектная деятельность).

– Создание «Регламента инноваций»: Разработка упрощенного порядка введения и апробации новых краткосрочных модулей, образовательных форматов и пилотных проектов, что позволит быстро реагировать на запросы среды.

– Пакет «Электронный МЦДТ»: Формирование комплекса локально-нормативных актов, регулирующих электронный документооборот, цифровую подпись, онлайн-запись и зачисление, дистанционное участие в мероприятиях, ведение сайта.

3.1.2. Мотивационная кадровая и финансовая модель:

Программно-целевое управление: Внедрение системы ключевых показателей эффективности, связанных со стратегическими целями МЦДТ

(Коллективный договор). Часть стимулирующих выплат педагогов привязывается к:

1. Достижению целей их персонифицированного образовательного маршрута (Блок 1).
2. Внедрению и результативности обновленных модулей ДООП (Блок 2).
3. Успешной реализации социальных и профориентационных проектов с обучающимися.
4. Участию в системе наставничества (для опытных педагогов).

3.1.3. Грантовая система внутри МЦДТ:

1. Выделение ответственного за поиск, подготовку заявок и отчетность по грантам.
2. «Дорожная карта» грантовой активности: Годовой план участия в конкурсах (Росмолодежь, Фонд президентских грантов).
3. Внутренний акселератор проектов: Проведение регулярных семинаров с привлечением внешних экспертов для помощи педагогам в оформлении их проектных идей в качественные грантовых заявок. Создание банка успешных кейсов.

3.2. Стратегические альянсы для роста статуса и ресурсов.

Создание Партнерских отношений между МЦДТ и:

- Образование и наука: Вузы (ЧИРО, ЧИП, ЮУрГУ, ЮУрГГПУ, ЧГИК, ЧелГУ и другие), ведущие школы города, учреждения СПО.
- Культура, спорт, общество: крупные музеи, библиотеки, театры, спортивные школы, общественные и ветеранские организации.
- Реальный сектор и власть: Ведущие промышленные (ЧТЗ, Мечел и другие), союзы предпринимателей, Комитет по делам образования города Челябинска, Управление по делам молодежи города Челябинска.

Конкретные инструменты и продукты партнерства:

С кем	Что дает МЦДТ	Что получает МЦДТ
ВУЗы	Канал для привлечения мотивированных абитуриентов, площадка для педагогической и проектной практики студентов.	Научное руководство исследовательскими проектами обучающихся и педагогов, доступ к лабораториям, сетевые программы, экспертиза в разработке ДООП.
Предприятия	Кадровый лифт для ранней профориентации и подготовки будущих специалистов, реализация социальной ответственности.	Кейсы для реальных проектов, стажировки для педагогов и обучающихся-старшеклассников, спонсорство современного оборудования, целевые гранты на развитие конкретных направлений (робототехника, медиаторство).
Культурные учреждения	Новые технологичные формы работы с аудиторией,	Тематические площадки для реализации проектов (выставки, спектакли), содержательные эксперты, доступ к

С кем	Что дает МЦДТ	Что получает МЦДТ
	привлечение молодой аудитории.	уникальным коллекциям и архивам для исследовательской работы, реализация ДООП в рамках сетевого взаимодействия.
Общественные организации	Волонтерский ресурс, реализация социально значимых инициатив силами детей и подростков.	Постановку реальных социальных задач для проектной деятельности, доступ к благополучателям, формирование у обучающихся гражданской ответственности.

3.3. Коммуникационная стратегия и бренд МЦДТ:

– Позиционирование как «Центра компетенций будущего»: Системная работа с медиа, ведение профессионального блога и соцсетей, демонстрация успешных кейсов обучающихся и педагогов.

– Ежегодный публичный отчет: Презентация результатов, финансовой прозрачности и планов перед родителями, партнерами и городским сообществом.

– Проведение открытых городских образовательных событий, укрепляющих статус МЦДТ как драйвера образовательных инноваций в городе.

Итоговый эффект: Этот блок создает управленческую и ресурсную «подложку» для всех инноваций. Он обеспечивает их законность, финансирование (гранты, партнерство), кадровую мотивацию и общественную поддержку (партнерства, коммуникация). Таким образом, МЦДТ становится не просто учреждением, а устойчивой экосистемой, способной к саморазвитию и активному влиянию на образовательное пространство города.

Индикативы до 2030 года

Задача	Индикатив	Показатель					Результат
		2026	2027	2028	2029	2030	
1. Совершенствование системы научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через наставничество «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».	Доля педагогических сотрудников, вовлеченных в наставнические пары (в роли наставника или наставляемого) от общей численности педагогического коллектива	10%	15%	20%	25%	30%	Усовершенствована научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через наставничество «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».
	Количество сформированных пар/групп наставничества по типу «педагог-студент» / «педагог-студенты»	3	5	7	9	11	
	Количество совместных (наставник + наставляемый) методических мероприятий (открытые занятия, мастер-классы, семинары) в год.	3	5	7	9	11	
	Доля ДООП, в которые включена система наставничества «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».	5%	7%	9%	11%	13%	
	Доля представленных методических разработок, направленных на популяризацию наставничества, продвижение лучших наставнических практик, а также развитие наставнических компетенций у наставников.	3%	5%	7%	9%	11%	
2. Повышение качества образования на основе обеспечения вариативности, равноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение	Доля ДООП, прошедших внутреннюю экспертизу (в соответствии с требованиями Положения «О дополнительных общеобразовательных программах МЦДТ и порядке их	30%	40%	50%	60%	70%	Повышено качество образования на основе обеспечения вариативности, равноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение доступа всех категорий обучающихся,

<p>доступа всех категорий обучающихся, включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.</p>	<p>утверждения») от общего количества программ МЦДТ. Доля ДООП, прошедших внешнюю экспертизу (в соответствии с требованиями реализации социального сертификата) от общего количества программ МЦДТ.</p>	35%	45%	55%	65%	75%
	<p>Доля программ, реализующих интеграцию с общим образованием (наличие совместных проектов, преемственность тем, учет школьных навыков)</p>	10%	15%	20%	25%	30%
	<p>Доля программ, адаптированных/реализующих инклюзивный подход для обучения детей с ОВЗ и инвалидов.</p>	5%	7%	9%	11%	13%
	<p>Количество сетевых и межведомственных соглашений с общеобразовательными организациями, реализующих интеграцию, в том числе коррекционные образовательные организации.</p>	27	30	33	36	39
	<p>Доля программ, в которых реализован вариативный модульный принцип (выбор траектории внутри программы).</p>	5%	10%	15%	20%	25%
	<p>Доля обучающихся, осваивающих программы (как продвинутого уровня реализации разноуровневости).</p>	15%	20%	25%	30%	35%
	<p>Доля детей с ОВЗ и инвалидов, зачисленных на обновленные адаптированные/инклюзивные программы.</p>	3%	5%	7%	9%	11%

включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.

	Доля интегративных проектов с социальными партнёрами, в том числе с образовательными организациями, организациями культуры, спорта и реального сектора экономики.	2%	4%	6%	8%	10%	
	Доля ДООП, реализующих индивидуальные образовательные маршруты, в том числе для детей-инвалидов и ОВЗ.	5%	7%	9%	11%	13%	
3. Совершенствование механизмов и инструментов управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования педагогических сотрудников, включая их персонализированные образовательные маршруты в условиях социальной цифровой трансформации общества.	Доля педагогических сотрудников, имеющих утвержденный и реализуемый проект по самообразованию.	35%	45%	55%	65%	75%	Усовершенствованы механизмы и инструменты управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования педагогических сотрудников, включая их персонализированные образовательные маршруты в условиях социальной цифровой трансформации общества.
	Доля педагогических сотрудников, имеющих утвержденный и реализуемый персонализированный образовательный маршрут, в том числе курсы повышения квалификации, переподготовка, аттестация.	35%	45%	55%	65%	75%	
	Доля педагогов, успешно применяющих новые цифровые инструменты и педагогические технологии в образовательном процессе	25%	35%	45%	55%	65%	
	Доля числа педагогов-наставников (тьюторов), способных сопровождать коллег в освоении цифровых инструментов.	45%	55%	65%	75%	85%	
	Доля педагогов, транслирующих успешный опыт на цифровых платформах (вебинары, публикации в профессиональных блогах, соцсетях).	20%	25%	30%	35%	40%	

	Доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства.	2%	4%	6%	8%	10%	
	Доля сотрудников Цифровые платформы (ЕПГУ, Региональный Навигатор, Сетевой город. Образование и др.)	30%	40%	50%	60%	70%	
4. Создание условий для воспитания социально ответственной личности через формирование единого образовательно-воспитательного пространства, ориентированного на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации.	Доля ДООП, в которые интегрирован воспитательный компонент (патриотический, духовно-нравственный, профориентационный) в соответствии с рабочей программой воспитания МЦДТ. Доля обучающихся – активных участников и организаторов социально-значимых дел, волонтерских акций (внутри МЦДТ и на городском уровне). Доля социальных партнеров (ветеранские организации, музеи, НКО, предприятия для профориентации), вовлеченных в совместную воспитательную деятельность. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам воспитания, наставничества и профориентации в современных условиях.	60%	70%	80%	90%	100%	Созданы условия для воспитания социально-ответственной личности через формирование единого образовательно-воспитательного пространства, ориентированного на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации
	Доля обучающихся, охваченных системой наставничества (не только «педагог-обучающийся», но и «старший обучающийся -младший обучающийся	20%	25%	30%	35%	40%	

	<p>обучающийся», «работник предприятия- обучающийся»).</p> <p>Доля профориентационных воспитательных мероприятий с привлечением профессионалов (мастер-классы, экскурсии на предприятия, встречи).</p> <p>Доля от общего числа обучающихся, систематически участвующих в патриотических, краеведческих мероприятиях (поисковые отряды, вахты памяти, музейная работа).</p> <p>Доля педагогов, ведущих «Портфолио личностного роста обучающегося», в котором отражены результаты психолого-педагогической диагностики (чувства гражданской идентичности и патриотизма, системы духовно-нравственных ценностей, уровня социальной ответственности).</p>	10%	13%	16%	19%	22%		
		10%	15%	20%	25%	30%		
		10%	15%	20%	25%	30%		
<p>5. Совершенствование локальной нормативно-правовой базы, финансово-экономических механизмов деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.</p>	<p>Доля локальных нормативных актов, прошедших полный цикл актуализации (анализ, корректировка, утверждение) в соответствии с изменениями федерального и регионального законодательства за отчетный период.</p> <p>Количество вновь разработанных локальных нормативных актов, регулирующих перспективные и проблемные области деятельности.</p>	<p>По мере изменения федерального и регионального законодательства.</p> <p>По мере изменения федерального и регионального законодательства.</p>						<p>Усовершенствованы локальная нормативно-правовая база, финансово-экономические механизмы деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.</p>

Периодичность проведения планового внутреннего аудита (мониторинга) всей локально-нормативной правовой базе (например, 1 раз в год/полгода).	Раз в три года.					Повышен социальный статус МБУДО «МЦДТ г Челябинска» через выстраивание оптимальной системы взаимодействия учреждений с образовательными, культурными, спортивными организациями партнерными и реальным сектором экономики и родительской общественностью.
	1	2	3	4	5	
Количество поданных заявок от МЦДТ и/или педагогов МЦДТ на гранты (муниципальные, региональные, федеральные, корпоративные) в сфере образования и культуры.	5	7	9	11	13	
Количество педагогических работников, вовлеченных в грантовую деятельность (как руководители проектов, соисполнители) от общей численности.	3	5	7	9	11	
Количество договоров взаимодействия (совместные проекты, стажировочные площадки, ресурсные центры, сетевые программы, соорганизаторство событий и т.д.)	30%	35%	40%	45%	50%	
Доля обучающихся, охваченных сетевыми образовательными программами и мероприятиями с партнерами.	3	5	7	9	11	
Количество упоминаний / публичная представленность МЦДТ в СМИ и соцсетях в контексте партнерских проектов	1	2	3	4	5	
Количество реализуемых программ/проектов профорientационной, предпринимательской или технической направленности с бизнес-партнерами						

социальными партнёрными и реальным сектором экономики и родительской общественностью.	Доля выпускников, продолживших образование или построивших карьеру в сферах, связанных с партнёрами из реального сектора	3%	5%	7%	9%	11%
	Доля педагогических сотрудников, включённых в выстраивание оптимальной системы взаимодействия с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнёрами и реальным сектором экономики через разработку ДООП и совместных мероприятий.	30%	40%	50%	60%	70%
	Доля ДООП, реализуемых в рамках социального партнёрства и сетевого взаимодействия.	20%	25%	30%	35%	40%

Качественные показатели

Задача 1. Качественные показатели:

- Повышение репутации МЦДТ как базы для педагогической практики студентов (отзывы от вузов-партнеров).
- Удовлетворенность участников (и наставников, и наставляемых) организацией процесса наставничества (по результатам анкетирования).
- Наличие и актуальность банка методических материалов, разработанных/апробированных в рамках наставничества.

Задача 2. Качественные показатели

- Соответствие обновленных программ актуальным требованиям (ФЗ "Об образовании", Приоритетам развития ДО, профессиональным стандартам).
- Наличие в программах инструментов индивидуализации (индивидуальные образовательные маршруты, проектная деятельность).

Задача 3. Качественные показатели.

- Наличие и востребованность банка (навигатора) разноуровневых цифровых образовательных ресурсов для самообразования педагогов.

Задача 4. Качественные показатели.

- Наличие и степень реализации комплексного плана (дорожной карты) по созданию единого воспитательного пространства МЦДТ.
- Наличие и функциональность информационно-методической среды (стенды, сайт, соцсети), транслирующей общие ценности, цели и достижения.
- Уровень вовлеченности обучающихся в жизнь объединения и МЦДТ (активность на мероприятиях, инициативность, низкий процент отчислений по неуважительным причинам).

Задача 5. Качественные показатели.

- Проведение инструктажей/семинаров для сотрудников по ключевым изменениям в локально-нормативной правовой базе.
- Наличие в учреждении внутренней системы поддержки грантовой активности.

Задача 6. Качественные показатели.

- Рост узнаваемости бренда МЦДТ среди целевых аудиторий (родители, школьники, педагоги города)
- Позиционирование МЦДТ как ресурсного/методического центра в сетевых взаимодействиях (по приглашению партнеров)
- Включенность руководства МЦДТ в экспертные и координационные советы городского уровня
- Рост ресурсной базы (материальной, экспертной, информационной), привлеченной через партнерства.

Ожидаемые результаты:

1. Усовершенствована система научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через наставничество «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».
2. Повышено качество образования на основе обеспечения вариативности, разноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение доступа всех категорий обучающихся, включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.
3. Усовершенствованы механизмы и инструменты управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования педагогических сотрудников, включая их персонифицированные образовательные маршруты в условиях социальной цифровой трансформации общества.
4. Созданы условия для воспитания социально-ответственной личности через формирование единого образовательно-воспитательного пространства, ориентированного на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации.
5. Усовершенствованы локальная нормативно-правовая база, финансово-экономические механизмы деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.
6. Повышен социальный статус МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через выстраивание оптимальной системы взаимодействия учреждения с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнерными и реальным сектором экономики и родительской общественностью.

Дорожная карта Программы развития

Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственные исполнители	Результат
1. Совершенствование системы научно-методического сопровождения педагогических сотрудников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через наставничество «педагог-педагог», «педагог-студент», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».			
1. Анализ кадрового состава: выявление потенциальных наставников и потребностей в наставничестве.	Апрель – август 2026	Зам. директора по НМР, методисты, Руководители структурных подразделений	База данных педагогов с указанием вида деятельности и запросов на развитие.
2. Корректировка Положения о наставничестве в МЦДТ.	Август 2026	Зам. директора по НМР, научно-методический совет	Скорректированный локальный акт, регламентирующий все форматы наставничества.
3. Заключение договоров о сотрудничестве с ВУЗами и ССУЗами для формата «педагог-студент».	По мере запросов со стороны ВУЗов и ССУЗов	Директор, зам. директора по НМР	Договоры о практике и наставничестве
4. Подготовка пакета методических материалов для наставников (чек-листы, дневники наблюдений, шаблоны ИОМ).	Август 2026	Методисты	Готовый к использованию методический комплект.
5. Формирование наставнических пар (опытный педагог – молодой специалист/педагог, осваивающий новое направление).	Август – сентябрь 2026	Зам. директора по НМР, Руководители структурных подразделений	Приказ об утверждении пар, индивидуальные планы работы пар.
6. Организация педагогической практики студентов на базе МЦДТ с закреплением за педагогом-наставником.	По мере запросов со стороны ВУЗов и ССУЗов	Методисты, педагоги-наставники	Отчеты по практике, отзывы студентов и наставников.
7. Проведение мастер-классов от педагогов МЦДТ для студентов.	По мере запросов со стороны ВУЗов и ССУЗов	Зам. директора по НМР	Программы мастер-классов.
8. Выявление обучающихся с особыми образовательными потребностями и высокой мотивацией.	Сентябрь – ноябрь 2026	Педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель.	Список обучающихся для сопровождения.

9.	Закрепление педагогов и разработка персонализированные образовательных маршрутов (ПОМ).	Ноябрь 2026, далее ежегодно	Педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель.	Утвержденные ИОМ.
10.	Корректировка дополнительных общеобразовательных развивающих программ (далее – ДООП), в которые включена система наставничества «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».	Октябрь 2026, далее ежегодно	Методисты, педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель.	Скорректированные и утвержденные ДООП.
11.	Разработка системы мотивации и поощрения наставников (грамоты, доплаты).	Апрель 2027	Директор, Профсоюз, зам. директора по НМР, зам. директора по УВР	Внесение предложений по вопросам наставничества в Коллективный договор
12.	Представление методических разработок, направленных на популяризацию наставничества, продвижение лучших наставнических практик, а также развитие наставнических компетенций у наставников.	Январь – февраль 2027, далее ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель	Статьи, методические разработки, участие в конференциях.
2. Повышение качества образования на основе обеспечения вариативности, разноуровневости и интеграции дополнительного и общего образования, обеспечение доступа всех категорий обучающихся, включая детей с ОВЗ и инвалидов через обновление дополнительных общеобразовательных развивающих программ				
1.	Внутренняя экспертиза ДООП	Май – август 2026, далее ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурных подразделений.	Обновление и утверждение дополнительных общеобразовательных развивающих программ
2.	Мониторинг запросов целевых групп: опросы детей, родителей, школьников, анализ тенденций рынка труда.	Апрель-май 2026, далее ежегодно	Зам. директора по НМР, педагогические сотрудники	Карта актуальных образовательных запросов.
3.	Проектирование моделей обновленных ДООП: модульные принципы, краткосрочные курсы, онлайн-модули.	Август-сентябрь 2026, далее ежегодно	Педагогические сотрудники, методисты	Представлены модульные и краткосрочные курсы, онлайн-модули
4.	Корректировка ДООП, реализующих интеграцию с общим образованием (наличие совместных проектов,	Август-сентябрь 2026, далее ежегодно	Педагогические сотрудники, методисты	Скорректированы ДООП (введен модуль интеграции с общим образованием)

	преemptственность тем, учет школьных навыков)				
5.	Корректировка адаптированных/реализующих инклюзивный подход для обучения детей с ОВЗ и инвалидов.	Август-сентябрь 2026, далее ежегодно	Педагогические сотрудники, методисты	Скорректированы ДООП (введен модуль для обучения детей ОВЗ и инвалидов)	
6.	Подписание договоров о сетевой реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы с общеобразовательными организациями, реализующих интеграцию, в том числе коррекционные образовательные организации.	Август-сентябрь 2026, далее ежегодно	Директор	Подписанные и размещенные на сайте договоры о сетевой форме реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	
7.	Подписание межведомственных соглашений с общеобразовательными организациями, реализующих интеграцию, в том числе коррекционные образовательные организации.	В течении учебного года	Директор	Подписанные и размещенные на сайте межведомственные соглашения	
8.	Проектирование интегративных проектов с социальными партнёрами, в том числе с образовательными организациями, спорта и культуры, спорта и реального сектора экономики.	2027-2028 учебный год	Директор, зам. директора по НМР	Подготовлен паспорт проекта с социальными партнёрами, в том числе с образовательными организациями, организациями культуры, спорта и реального сектора экономики.	
9.	Привлечение специалистов / переобучение педагогических сотрудников для реализации ДООП технической, естественнонаучной, туристско-краеведческой направленностей	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурных подразделений.	Разработанные и утвержденные ДООП	
3. Совершенствование механизмов и инструментов управления развитием кадрового потенциала МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через развитие системы непрерывного профессионального образования педагогических сотрудников, включая их персонализированные образовательные маршруты в условиях социальной цифровой трансформации общества.					
1.	Проектирование «Персонализированного	Апрель – август 2026 г.	Зам. директора по НМР, методисты.	Подготовлен проект модели «Персонализированного	

	образовательного маршрута (ПОМ) педагога».	образовательного маршрута педагога».	образовательного маршрута педагога».	образовательного маршрута педагога».
2.	Представление педагогическими сотрудниками, утвержденный и реализуемый проект по самообразованию.	Январь - февраль ежегодно.	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурными подразделениями.	Утвержденные и реализуемые проекты по самообразованию.
3.	Апробация и сопровождение педагогических сотрудников, имеющих утвержденный и реализуемый персонализированный образовательный маршрут, в том числе курсы повышения квалификации, переподготовка, аттестация.	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурными подразделениями.	Утвержденный персонализированный образовательный маршрут
4.	Обучение педагогических сотрудников и внедрение в образовательный процесс цифровых инструментов и педагогических технологий.	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурными подразделениями.	Педагогические сотрудники обучены инструментам и педагогическим технологиям
5.	Подготовка педагогических сотрудников к представлению опыта онлайн (цифровых платформах - вебинары, публикации в профессиональных блогах, соцсетях) и на конференциях очного формата.	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурными подразделениями.	Представление опыта на цифровых платформах и конференциях очного формата.
6.	Подготовка педагогических сотрудников к участию в конкурсах профессионального мастерства.	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты, руководители структурными подразделениями, педагогов-организаторов.	Участие педагогических сотрудников в конкурсах профессионального мастерства
7.	Обучение вновьприбывших сотрудников, использующих Цифровые платформы (ЕПГУ, Региональный Навигатор, Сетевой город. Образование и др.)	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методисты, руководители структурными подразделениями.	Вновьприбывшие сотрудники используют в своей работе Цифровые платформы (ЕПГУ, Региональный Навигатор, Сетевой город. Образование и др.)

4. Создание условий для воспитания социально ответственной личности через формирование единого образовательно-воспитательного пространства, ориентированного на реализацию потенциала обучающихся, формирование патриотизма, российской гражданской идентичности, духовно-нравственных ценностей, социальной ответственности через систему наставничества и профориентации.			
1.	Разработка Концепции единого воспитательно-образовательного пространства МЦДТ	2026-2027 учебный год	Директор, зам. директора по УВР, педагоги-организаторы
2.	Создание интеграционной модели «Наставничество + Профориентация + Воспитание»	2026-2027 учебный год	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по НМР, методисты
3.	Запуск Молодежного центра «Притяжение»	2027 год	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по НМР, зам. директора по АХЧ, методисты, педагоги-организаторы
4.	Корректировка ДООП, в которые интегрирован воспитательный компонент (патриотический, духовно-нравственный, профориентационный) в соответствии с рабочей программой воспитания МЦДТ.	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методисты.
5.	Повышение квалификации педагогических работников по вопросам воспитания, наставничества и профориентации в современных условиях.	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты
6.	Разработаны модели системы наставничества «педагог-обучающийся», «старший обучающийся - младший обучающийся», «работник предприятия-обучающийся».	2027 год	Зам. директора по УВР, методисты.
7.	Разработка социально-досуговой программы для обучающихся образовательных организаций района в каникулярный период.	Апрель-май 2026, далее ежегодно	Зам. директора по УВР, педагоги-организаторы

5. Совершенствование локальной нормативно-правовой базы, финансово-экономических механизмов деятельности учреждения дополнительного образования детей в соответствии с российским законодательством, включая включенность педагогических работников в систему грантовой поддержки образовательных и культурных инициатив.				
1.	Комплексный анализ локальной нормативной базы (ЛНБ)	2026 год	Директор, зам. директора по НМР, зам. директора по УВР, зам. директора по ВОБ	Отчет с перечнем документов, требующих актуализации, изменения или разработки.
2.	Анализ финансово-экономических механизмов	2026 год	Директор, главный бухгалтер	Аналитическая записка с выявленными рисками и предложениями по оптимизации.
3.	Составление базы федеральных, региональных, муниципальных и частных грантовых конкурсов для ОУ и педагогов (Фонд Президентских грантов, Росмолодежь, гранты Минпросвещения, корпоративные конкурсы).	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методисты	Актуальная интерактивная база данных грантов (с календарем подачи).
4.	Разработка «Дорожной карты обновления ЛНБ и финансовой модели»	Ежегодно	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВОБ	Утвержденный подробный план-график на 2026-2030 гг.
5.	Актуализация ключевых локальных актов	Ежегодно	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВОБ	Пакет обновленных локальных актов, утвержденных приказами.
6.	Создание «Регламента грантовой деятельности МЦДТ»	2027 год	Зам. директора по НМР, методисты	Утвержденный регламент, понятный педагогам. Шаблоны заявок и отчетов.
7.	Разработка финансовых моделей (модель расчета стоимости новых платных услуг/программ, Положение о стимулирующих выплатах за грантовую и инновационную активность).	2027 год	Директор, Профсоюз, главный бухгалтер	Утвержденные экономические модели и положение.
8.	Запуск «Грантового центра МЦДТ» (Регулярные рабочие сессии для педагогов по подготовке заявок, Назначение внутренних экспертов для предварительной оценки проектов).	2028 год	Зам. директора по НМР, методисты	Сопровождение не менее 10 заявок от педагогов.

9.	Конкурс идей для написания грантов «Идея в действии».	2028 - 2029 год	Директор, творческая группа	Созданы творческие группы для написания грантов.
6.	Повышение привлекательности социального статуса МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» через выстраивание оптимальной системы взаимодействия учреждения с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнерами и реальным сектором экономики и родительской общественностью.			
1.	Комплексный аудит внешней среды и репутации (SWOT-анализ взаимодействия с социальными партнерами, социологический опрос родителей, школ-партнеров, представителей бизнеса об имидже МЦДТ).	Ежегодно	Директор, зам. директора по НМР, зам. директора по УВР, зам. директора по ВОБ, зам. директора по АХЧ.	Карта социальных партнеров с оценкой взаимоотношений. Отчет о текущем имидже.
2.	Создание и визуальное оформление единого бренд-бука МЦДТ (логотип, фирменный стиль, слоган для разных направлений деятельности).	2026 год	Директор, творческая группа	Полный бренд-бук, готовый к применению во всех коммуникациях.
3.	Развитие сетевого взаимодействия «Образовательная организация – МЦДТ – ВУЗ/ССУЗ – Реальный сектор экономики» (Создание единого навигатора ДООП для школьников района. Заключение договоров о предпрофессиональной подготовке с колледжами и вузами).	Ежегодно	Директор, зам. директора по НМР, зам. директора по УВР,	Интерактивный навигатор на сайте.
4.	Организация ежегодного партнерского события «День открытых дверей МЦДТ: Город детских возможностей» (Масштабное мероприятие с участием всех партнеров: мастер-классы, консультации, презентации, концерт.).	Сентябрь - октябрь 2026, далее ежегодно	Директор, творческая группа	Крупное публичное событие, освещение в СМИ, рост узнаваемости.
5.	Ребрендинг и активизация цифрового присутствия	Ежегодно	Зам. директора по УВР, специалисты, ответственные за ведение сайта и групп в социальных сетях	Современный цифровой контур

6.	Реализация программы «Родитель – ключевой партнер» (Создание Клуба родительских инициатив с проектной деятельностью. Введение системы благодарностей и наград для самых активных семей («Семья года МЦДТ»)).	2028 год	Зам. директора по УВР, творческая группа	Активно работающий клуб. Проведение церемонии награждения.
7.	Создание и развитие молодежного объединения «Медиа-центр»	2027 год	Зам. директора по УВР, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Активно работающий Медиа-центр МЦДТ
8.	Систематизация опыта и подготовка кейса (Создание методического пособия «Модель партнерской экосистемы учреждения дополнительного образования»)	2029 год	Директор, зам. директора по НМР	Изданный кейс для тиражирования в профессиональном сообществе.
9.	Банк данных выпускников, продолживших образование или построивших карьеру в сферах, связанных с партнерами из реального сектора	2028 год	Зам. директора по УВР, руководители структурных подразделений	Актуальная база выпускников
10.	Выстраивание системы межведомственного взаимодействия с образовательными, культурными, спортивными организациями города, социальными партнерами и реальным сектором экономики через разработку ДООП и совместных мероприятий.	2027 год	Директор, зам. директора по НМР, методисты	Выстроенная система межведомственного взаимодействия