

Департамент образования Администрации городского округа город Рыбинск  
Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования  
«Информационно-образовательный Центр»

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**  
**МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»**  
**на 2020 – 2025 годы и перспективы до 2027 года**

Утверждено  
на педагогическом совете МУ ДПО  
«Информационно-образовательный  
Центр»  
20 марта 2020 год  
Протокол № 1

Утверждено на Совете Центра  
20 марта 2020 год  
Протокол № 2

Утверждаю  
Директор МУ ДПО «Информационно-  
образовательный Центр»

С.О. Шувалова  
20 марта 2020 год



СОГЛАСОВАНО  
Директор Департамента образования  
Администрации городского  
округа город Рыбинск

Р.А. Брядовая  
20 марта 2020 год



Рыбинск, 2020 год

## Паспорт Программы

<p>Название Программы</p>	<p>ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» на 2020 – 2025 годы и перспективы до 2027 года</p>
<p>Стратегические документы, на решение задач которых направлена Программа; нормативно-правовая основа Стратегические документы, определяющие цели, задачи и направления деятельности Программы; нормативно-правовая основа</p>	<p>– Постановление Правительства от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (2018–2025 г.), – Постановление Правительства РФ от 31 октября 2018 г. № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации», – Указ Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», отражающий задачи реализации национального проекта «Образование»; – Муниципальная программа «Развитие муниципальной системы образования в городском округе город Рыбинск» (утверждена постановлением Администрации городского округа город Рыбинск от 04.09.2019 № 2342)</p>
<p>Авторы и разработчики, исполнители</p>	<p>Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный Центр»</p>
<p>Основания для разработки Программы развития</p>	<p>Завершение действия программы на 2014–2018 годы и перспективы до 2020 года Приказ № 01-11/73 от 06.09.2019</p>
<p>Цели, задачи, направления реализации Программы</p>	<p>Цель: создание эффективных механизмов и обеспечение условий непрерывного обновления и адаптации профессиональных компетенций управленческих и педагогических кадров в меняющихся условиях профессиональной деятельности и социальной среды. Задачи: 1. Освоить практики разработки и реализации программ профессионального развития кадров, направленных на качественное изменение квалификации путём совершенствования и обновления профессиональных компетенций в соответствии с новыми социально-экономическими и технологическими условиями 2. Расширить спектр практик сетевого взаимодействия, выстраивать социально значимые партнёрские отношения и обеспечить привлечение новых ресурсов для качественной реализации дополнительных профессиональных программ и методического обеспечения профессиональной деятельности кадров 3. Развивать активные способы и технологичные средства демонстрации инновационных образцов профессионального поведения субъектов муниципальной системы образования с учетом специфики меняющихся реалий отечественного образования начала XXI века с прогнозируемой перспективой</p>

	<p>развития в течение ближайшего десятилетия.</p> <p>4. Обеспечить наращивание набора функциональных возможностей специалистов муниципальной методической службы, адекватных вызовам современного образования.</p> <p>Направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация программ профессионального развития кадров, направленных на качественное изменение квалификации путём совершенствования профессиональных компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной) в соответствии с новыми социально-экономическими и технологическими условиями.</li> <li>2. Обновление методической сети муниципальной системы образования для выстраивания социально значимых партнёрских отношений и привлечения новых ресурсов, обеспечивающих качественную реализацию дополнительных профессиональных программ и предоставление методических услуг с учетом потребностей и запросов кадров.</li> <li>3. Освоение и продвижение активных способов и технологичных средств демонстрации инновационных образцов профессионального поведения субъектов муниципальной системы образования с учетом задач национального проекта «Образование» и спецификой развития региональной системы образования.</li> <li>4. Обеспечение реализации функциональных возможностей специалистов муниципальной методической службы через освоение профессиональных компетенций игромастера, координатора образовательной онлайн-платформы, модератора, тьютора, организатора проектной деятельности, разработчика образовательных траекторий, менеджера публичных программ.</li> </ol>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Сконструирована и описана целевая модель поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет с охватом не менее 50 % к 31.12.2023.</li> <li>– Выявлены и освоены новые практики поддержки и сопровождения педагогов-лидеров и молодых педагогов в возрасте до 35 лет к 31.12.2024.</li> <li>– Созданы методические площадки демонстрации ценных практик по современным направлениям развития образования, обеспечено их функционирование и вовлечение в активный диалог педагогических работников – 7 площадок к 31.12.2023.</li> <li>– Расширен реестр дистанционных программ повышения квалификации кадров муниципальной системы образования (не менее 5 новых программ в год).</li> <li>– Не менее 50 % методистов освоили и эффективно используют в практике проведения методических событий не менее трёх ролевых позиций из перечня: игромастера, координатора образовательной онлайн платформы, модератора, тьютора, организатора проектной деятельности, разработчика образовательных траекторий, менеджера публичных программ.</li> <li>– Подобран и апробирован пакет диагностических методик выявления профессиональных затруднений педагогов, методистов, руководителей образовательных организаций (не менее трёх) к 31.12.2021.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Разработаны программы внутрифирменного обучения методистов и педагогов по инновационным вызовам системы образования (не менее трёх) к 31.12.2023.</li> <li>– Профессиональные сообщества используют интерактивные формы работы с кадрами (не менее 50 %).</li> <li>– Разработаны и описаны новые модели деятельности школьных методических служб, апробированы не менее, чем в 10 % образовательных организаций.</li> <li>– Расширены деловые связи с профессиональным сообществом сферы повышения квалификации для обеспечения удовлетворения персонифицированного образовательного запроса педагогов и непрерывного профессионального развития кадров.</li> </ul>
Сроки реализации программы развития	2020 – 2025 годы
Система организации контроля за выполнением Программы	<p>Контроль хода реализации Программы обеспечивается через систему мер:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– распределение и закрепление ответственности между отдельными сотрудниками и отделами;</li> <li>– планирование и выполнение мероприятий мониторинга реализации Программы;</li> <li>– конкретизация направлений программы в годовых планах работы;</li> <li>– отчеты по деятельности в статусе инновационных площадок и реализации инновационных проектов;</li> <li>– размещение отчетов о ходе реализации Программы на официальном сайте учреждения.</li> </ul>
Приказ об утверждении Программы	Приказ № 01-11/___ от __.__.2020

### Использованные сокращения

ИОЦ – МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»

УМ – учебно-методический

ППС – психолого-педагогического сопровождения

МОСиА – мониторинга, образовательной статистики и аналитики

НМР – научно-методическая работа

ИТ – информационные технологии

ПОС – профессионально обучающиеся сообщества

ДПП – дополнительные профессиональные программы

ИПТ – индивидуальная профессиональная траектория

ОО – образовательные организации

## **Характеристика состояния МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»**

Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный Центр» создано на основании Постановления Главы Рыбинского муниципального округа от 13.08.2002 № 1656; сведения о юридическом лице внесены 13 сентября 2002 года.

Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный Центр» городского округа город является бюджетным учреждением, которое создано для выполнения работ, оказания услуг, выполнения социально-педагогических функций.

Учредитель учреждения – городской округ город Рыбинск. Функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация городского округа город Рыбинск. В соответствии с Уставом учреждение является некоммерческой организацией.

Основной целью деятельности учреждения является образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Кроме основной иными целями деятельности учреждения является удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей работников системы образования и лиц, получающих среднее профессиональное и высшее педагогическое образование, обеспечение соответствия их квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный Центр» создано для обеспечения непрерывного профессионального развития работников муниципальной системы образования города Рыбинска. Возглавляет систему Департамент образования Администрации городского округа город Рыбинск.

В муниципальной системе города Рыбинска представлены учреждения дошкольного образования, дополнительного образования детей, школы, лицей, гимназии. Сфера дошкольного образования города Рыбинска представлена 57 учреждениями. В городе 29 общеобразовательных школ (1 лицей, 2 гимназии, 1 средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением английского языка, 23 средних общеобразовательных школы, 2 основных общеобразовательных школы, кадетская школа-интернат «Рыбинский кадетский корпус», 7 школ и 2 гимназии имеют группы детей дошкольного возраста). В муниципальной системе образования действуют 4 центра дополнительного образования детей (Центр детского творчества «Солнечный», Центр детского и юношеского туризма и экскурсий, Центр дополнительного образования детей «Молодые таланты», Центр детского и юношеского технического творчества), а также центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Центр помощи детям».

Предмет деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» – реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических и руководящих кадров системы образования городского округа город Рыбинск, стажировка, методическая деятельность.

Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный Центр» осуществляет следующие основные виды деятельности:

- реализация дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки;
- административное обеспечение деятельности организаций (проведение мониторинга, сбор и обработка статистической информации, информационно-аналитическое обеспечение);

- осуществление издательской деятельности (книги, брошюры, буклеты, словари, энциклопедии, журналы, формы, бланки, справочники, каталоги, сборники, списки обзоров, отчеты);
- проведение прикладных научных исследований;
- выполнение экспериментальных научных разработок;
- организация мероприятий (фестивали, переговоры, встречи, совещания, съезды, конгрессы, конференции, семинары, выставки, конкурсы, смотры);
- организация и проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности;
- предоставление консультационных и методических услуг.

По итогам реализации Программы развития учреждения на 2014 – 2018 годы и перспективы развития до 2020 года можно констатировать, что на начало 2020 года:

- По направлению «Освоение новых форм методического сопровождения педагогических и руководящих работников в ходе внедрения и реализации новых образовательных стандартов в системе общего образования» сотрудниками учреждения освоены такие способы деятельности как широкое привлечение ресурса издательств для проведения методических семинаров и вебинаров по проблемам внедрения новых педагогических практик, активное участие в реализации проектов региональных инновационных площадок, создание информационных ресурсов профессиональных сообществ, а также проведение разработческих семинаров с использованием интерактивных методов.

- По направлению «Апробация и совершенствование механизмов персонализированного подхода при реализации программ развития кадрового потенциала образовательных учреждений» была разработана и успешно реализована муниципальная целевая программа «Развитие кадров муниципальной системы образования» на 2015 – 2017 годы и перспективы до 2020 года. В рамках данной программы было обеспечено сопровождение образовательных организаций в разработке программ развития кадров, программ поддержки, программ внутрифирменного обучения педагогических работников: 60 % учреждений имеют свои программы развития кадров, 80 % используют в практике работы программы внутрифирменного обучения кадров по инновационным направлениям развития образования.

- По направлению «Создание и развитие виртуальных площадок методической поддержки для достижения «опережающего» эффекта в развитии и образовательной мобильности кадрового потенциала системы образования города Рыбинска» осуществлено обеспечение функционирования интерактивных виртуальных площадок в среде Рыбинск-Вики, предназначенной для организации коллективной работы педагогов и учащихся, разработаны сайт поддержки пилотных площадок ДОО г.Рыбинска по апробации программно-методического комплекса дошкольного образования «Мозаичный ПАРК», сайт работников дошкольных образовательных организаций «ТРИЗ – Клуб «ЭВРОРИТМ», сайт поддержки «География образовательных событий», сайт школьных библиотекарей «Библиовектор», сайт работников дошкольных образовательных организаций «ПДД. Сайт для педагогов», виртуальная дискуссионная площадка «Культурная жизнь города глазами педагога», блоги «Муниципальный обменный фонд учебников» и библиотечный блог «Книжница». Методистами учреждения начато освоение деятельности в позиции сетевого методиста.

- По направлению «Совершенствование партнерства в сфере дополнительного профессионального образования для выявления новых ресурсов конструирования индивидуальных образовательных маршрутов слушателей» проведена большая работа с издательствами, ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования». В 2017 году обеспечено

обучение 112 педагогов города Рыбинска на бюджетной основе с привлечением ресурса федеральной стажировочной площадки Челябинского института развития образования, а в 2019 году 120 педагогов и руководящих работников прошли повышение квалификации федеральной стажировочной площадки Алтайского института развития образования. С 2017 года в связи с сокращением педагогов дополнительного образования в МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» образовательная деятельность реализуется только на платной основе. Это создало условия для значительной актуализации поиска ресурсов привлекаемых к обучению кадров. Именно поэтому в рамках каждого вида грантов площадок РИП также разрабатываются и реализуются дополнительные профессиональные программы: обучено 87 педагогических работников.

– По направлению «Внедрение процессной модели управления качеством деятельности учреждения с учётом идеологии эффективного контракта» можно констатировать, что в 2015 году МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» второй раз приняло участие и стало победителем регионального конкурса на лучшую работу в области обеспечения качества. Также разработана уже вторая редакция оценочных матриц деятельности методистов в рамках эффективного контракта. Проведена серия педагогических советов по вопросам достижения высокого уровня качества по ведущим направлениям деятельности сотрудников учреждения. Результат контрольно-надзорной проверки учреждения в 2019 году свидетельствует о высоком качестве деятельности, акт получен без замечаний.

МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» является активным участником инновационных процессов. Заметная позитивная тенденция системы образования Рыбинска – это обеспечение устойчивости управления инновациями, что отвечает требованию системного развития образовательной сферы и подкрепляется активной позицией её субъектов. В период с 2017 по 2019 годы осуществлена деятельность в статусе региональной инновационной площадки по теме «Освоение и развитие социокультурных практик как ресурса достижения обучающимися новых образовательных результатов с учетом требований ФГОС», по результатам которой подготовлены продукты, получившие высокую экспертную оценку и диплом победителя в муниципальной и региональной Ярмарках инновационных продуктов.

Механизмом выявления и поддержки ценного инновационного опыта стало образовательное событие «Инновационный каскад», задача которого обеспечить зоны предъявления ценных практик, присваивать инновационные статусы, способствовать оформлению идей и их тиражированию. В 2018 году административная команда учреждения получила премию Губернатора «За заслуги в сфере образования», представив на региональный конкурс материалы по теме «Механизмы управления инновационной деятельностью на муниципальном уровне».

Новой тенденцией инновационной деятельности стало объединение нескольких учреждений в разработке одной темы. Так соисполнителями «Информационно-образовательного Центра» в работе региональной инновационной площадки по освоению и внедрению социокультурных практик стали 7 образовательных организаций города. Реализация федерального проекта по апробации программно-методического комплекса «Мозаичный ПАРК» объединяет Центр и 12 дошкольных учреждений.

В МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» непрерывно совершенствуется и развивается материально-техническая база. Для образовательной деятельности в учреждении используются:

- два учебных класса на 45 и 20 посадочных мест,
- компьютерный класс (12 мест слушателей и место преподавателя),
- кабинет информационных технологий (на 25 мест),
- конференц-зал на 100 мест,
- читальный зал с библиотекой,
- зал с книжной выставкой,

– кабинет для консультаций и работы малых групп.

Во всех кабинетах созданы комфортные условия для работы и обучения слушателей.

Техническое обеспечение деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» в целом представляет собой достаточный набор компьютерного оборудования и оргтехники, программных продуктов для организации деятельности сотрудников учреждения.

В МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» имеется сервер (для хранения информации объёмом до 400 Гбайт), который используется для размещения информационных ресурсов для внутренней работы (базы данных, материалы курсов и др.). Его наличие позволяет хранить образовательный контент, обеспечивает доступ к образовательным ресурсам для сотрудников и слушателей в соответствии с правами доступа. Установлено три сервера для хранения контента системы образования города Рыбинска: на одном установлена система дистанционного обучения Moodle, позволяющая организовать работу по дистанционной поддержке обучающихся на муниципальном уровне; на втором сервере установлена автоматизированная информационно-библиотечная система ИРБИС, позволяющая вести электронный каталог изданий, вход в который возможен с сайта МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»; на третьем сервере размещена программная среда для коллективного проектирования Рыбинск-вики на базе MediaWiki, как итог – создана система хранения информационных ресурсов для педагогов и учащихся города.

Сетевое и коммутационное оборудование включает локальную сеть, имеющую 75 выходов для подключения и оборудование для оптоволоконной связи, что предоставляет возможность с любой рабочей станции МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» обмениваться информацией и получить доступ к ресурсам сети Интернет для подготовки и проведения учебных занятий.

В учреждении оборудован стационарный компьютерный класс, состоящий из 12 рабочих мест для слушателей, и компьютеризированного рабочего места преподавателя, состоящего из компьютера, мультимедийного проектора, интерактивного устройства Mimio. Парк компьютеров класса обновлен в 2018 году на 80 % благодаря полученному гранту в рамках участия в реализации федерального проекта «Персонафицированное финансирование дополнительного образования детей».

В классе информационных технологий имеются 7 рабочих мест слушателей, рабочее место преподавателя оборудовано мультимедийным комплексом (проектор и ноутбук), имеется интерактивная доска и документ-камера.

В трёх учебных классах имеются мультимедийные комплексы для преподавателя, включающие в себя ноутбук и проектор, которые используются при проведении занятий со слушателями.

Применение цифрового оборудования (видеокамеры, фотоаппарата), музыкального комплекса (усилитель, колонки, микрофоны, midi-клавиатура); графического планшета; периферийного оборудования обеспечивают наглядность учебных и информационно-методических материалов, подготовку дидактических материалов, возможность демонстрировать педагогические возможности ИКТ и рост качества процесса дополнительного профессионального образования.

В МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» имеется малый полиграфический комплекс, благодаря которому организован выпуск информационно-методического журнала «Образовательный диалог», печатных материалов конференций и семинаров, осуществляется подготовка и печать методических рекомендаций для педагогических и руководящих кадров системы образования города, каждое значимое событие муниципальной системы образования обеспечивается оформлением и издательской продукцией.

В МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» созданы компьютерные рабочие места для специалистов с целью обеспечения образовательной и информационно-

методической деятельности. В учреждении продолжена работа по формированию зон свободного доступа для слушателей, что позволяет педагогам обратиться к материалам сервера, самостоятельно поработать на компьютере, познакомиться с цифровыми образовательными ресурсами; имеющееся оборудование и прикладные программы позволяют организовывать образовательный процесс, решая задачи по формированию ИКТ-компетентности педагогов. В библиотеке учреждения создана зона для проведения вебинаров.

В целом можно констатировать, что МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» имеет все условия для качественной реализации задач дополнительного профессионального образования кадров; гибко и мобильно реагирует на изменения в системе образования федерации и региона, остается конкурентоспособным, сохраняет контингент потребителей, оказывает позитивное влияние на развитие образовательных систем и субъектов муниципальной системы образования.

### **Предназначение МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»**

Деятельность МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» предназначена для оформления различного содержания образовательного запроса субъектов муниципальной системы образования, его предъявления и качественного обеспечения, реализации процесса дополнительного профессионального образования педагогов на основе сервисной концепции обслуживания актуального и выявления потенциального образовательного запроса педагогических и руководящих кадров, методического обеспечения персонифицированного образовательного маршрута, оформление и предъявления содержания инновационных образовательных практик и ценного педагогического опыта в городской системе образования для устойчивого развития.

«Инициатива, Креативность и Сервис» – наш девиз.

Стратегическая цель – обеспечение качества и доступности методического и образовательного сервиса субъектам образования города Рыбинска за счет эффективного использования существующих и появляющихся ресурсов в системе дополнительного профессионального образования для обеспечения опережающей готовности кадров к успешному решению новых профессиональных задач.

*Настоящая Программа определяет стратегию развития МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» на период 2020 – 2025 годы и перспективу до 2027 года. Программа состоит из комплекса взаимосвязанных мероприятий, направленных на решение конкретных задач.*

### **Проблемы деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»**

Для осуществления стратегического развития учреждения на современном этапе необходимо выявить ресурсы, которые позволят найти ответы на вопросы:

- Каким образом обеспечить мотивационную и методическую готовность педагогов к реализации задач национального проекта «Образование», принятого к исполнению Правительством РФ на 2018 – 2024 годы?
- Какие механизмы в деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» могут обеспечить качество внедрения персонифицированного подхода в профессиональном развитии кадрового потенциала муниципальной системы образования?
- Какие механизмы будут способствовать активизации использования виртуальных площадок методической поддержки для достижения «опережающего» эффекта в развитии и образовательной мобильности кадрового потенциала системы образования города Рыбинска?

– Каким образом привлекать новые ресурсы межведомственного взаимодействия для выстраивания индивидуального образовательного маршрута субъектов муниципальной системы образования с целью максимального удовлетворения их профессиональных потребностей?

– Каким образом обеспечить эффективность и конкурентоспособность деятельности методистов и преподавателей учреждения для адекватного реагирования на вызовы современного образования?

На настоящий момент в деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» можно зафиксировать *ряд противоречий*:

– с одной стороны, необходимость оперативно реагировать на требования к опережающей подготовке кадров для успешной реализации задач национального проекта «Образование», с другой, недостаточный уровень развития необходимых компетенций сотрудников учреждения для обеспечения непрерывного профессионального совершенствования мастерства кадров муниципальной системы образования;

– с одной стороны, необходимость массового повышения уровня компетентности педагогов для решения новых задач образования, с другой, дефицит финансирования деятельности по реализации персонализированных дополнительных профессиональных программ;

– с одной стороны, необходимость обновления образовательной практики педагогов с учетом требований профессиональных стандартов и новых условий цифрового пространства, с другой, отсутствие доступа к новым цифровым коллекциям и средам, недостаточность средств учреждения для их приобретения и обучения кадров;

– с одной стороны, сложность и многообразие требований к квалификации сотрудников учреждений дополнительного образования, с другой, необходимость их качественной и высококвалифицированной работы при недостатках подготовки и социальной защищенности (низкий уровень оплаты труда).

Эти противоречия обозначили *ключевую проблему* развития методического и образовательного сервиса на муниципальном уровне: как расширить возможности образовательного пространства дополнительного профессионального образования, чтобы обеспечить поддержку опережающего развития кадрового потенциала городской системы образования для успешного решения задач национального проекта «Образование»?

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требует становления динамической методической системы для своевременной адаптации педагогического корпуса к меняющимся условиям.

Проблемные зоны текущего состояния выступают потенциалом модернизации методической деятельности и на уровне учреждения, и на уровне муниципальной системы образования.

В числе задач стоят: освоение инструментов анализа результатов диагностики профессиональных компетенций кадров, оказание тьюторской помощи в построении образовательных маршрутов, проведение стажировок с привлечением баз ценных практик, ресурса профессиональных сообществ и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения» в рамках системы Р2Р («равный равному»), создание условий для проявления профессиональных активностей. Эти задачи невозможно решить без освоения новых профессиональных позиций специалистов методической деятельности, новые задачи – новые роли!

Мы видим будущее системы образования города Рыбинска как единое методическое образовательное пространство, в котором действует новая модель проектирования и управления, позволяющая выстраивать эффективные индивидуальные маршруты профессионального развития кадров с учетом их потребностей и запросов.

## Актуальность предполагаемых преобразований

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). Образовательная экосистема основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика. Важнейшим элементом образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной экосистемы. Полноценной интеграции учителя в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют, в том числе профессиональные дефициты. Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Современные вызовы, предъявляемые к системе образования, определяют необходимость существенных преобразований в системе дополнительного профессионального образования кадров и предъявляют к ней новые требования.

В соответствии со стратегическими документами развития образования в Российской Федерации:

- Постановление Правительства от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (2018–2025 г.),
- Постановление Правительства РФ от 31 октября 2018 г. № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»,
- Указ Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», отражающий задачи реализации национального проекта «Образование»

определяется ряд вызов к системе дополнительного профессионального образования, предназначенной для обеспечения соответствия квалификации кадров поставленным задачам.

Новые образовательные стандарты системы общего образования внесли существенные требования к изменению компетентности педагогов. Сегодня каждый представитель педагогической профессии выступает не только в роли преподавателя, наставника или воспитателя, но и как исследователь, новатор, открывающий для себя новые принципы и способы обучения, объединяет традиции с нововведениями, использует инновационные технологии обучения и воспитания.

Для обеспечения эффективной деятельности методической службы в сложной ситуации перехода к системно-деятельностному подходу в образовании необходимо учитывать имеющиеся ресурсы (человеческие, нормативные), обеспечить системность подготовки педагогов к введению стандартов и комплексность всех видов сопровождения.

Для совершенствования образовательного процесса в МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» предстоит апробировать новые и усовершенствовать имеющиеся механизмы формирования осознанного запроса педагога на повышение квалификации для реализации своих потребностей в профессиональном развитии и выполнения заказа работодателя; необходимо продолжить освоение субъектно-ориентированных технологий и вариативных форм реализации дополнительных профессиональных программ с использованием внутренних и привлеченных ресурсов для выполнения индивидуального учебного плана слушателя; совершенствовать механизмы и инструменты оценки качества

реализации дополнительных профессиональных программ адекватно современным вызовам к образованию.

Объективное изменение профессионально-педагогической деятельности в условиях развивающегося информационного общества определяет необходимость в изменении способов научно-методического сопровождения педагогов. Система дополнительного профессионального образования как образовательный институт должна обеспечивать опережающую готовность педагогов к работе в условиях открытого информационно-образовательного пространства, осуществлять выстраивание новых образовательных практик и стать проводником новой информационной культуры, что определяет необходимость проектирования и реализации методических услуг, предоставляемых в электронной форме.

Весомым доводом в пользу методического сервиса в виртуальной форме являются уровень цифровой компетентности современных педагогов и их желание использовать информационно-коммуникационные технологии и Интернет в своей профессиональной деятельности. Результаты исследований среди учителей города свидетельствуют о том, что увеличивается количество педагогов, имеющих готовность и желание осуществлять профессиональное общение в режиме on-line и off-line; представлять опыт профессиональной деятельности на страницах педагогических сайтов; реализовывать обмен электронными образовательными ресурсами в различных форматах; коллективно обсуждать проблемы современного образования в форумах и чатах; обучаться дистанционно; участвовать в сетевых конкурсах; коллективно работать, используя новые возможности информационно-коммуникационных технологий. Современный тренд образования – это рост онлайн решений в образовании, развитие смешанной педагогики.

### **Идеи, положенные в основу преобразований**

Современные подходы к деятельности муниципальных учреждений дополнительного профессионального образования проявляются в актуализации продуктивного использования методов, форм и содержания методической и образовательной деятельности, активном участии в инновационной деятельности и творческих проектах, способности разрабатывать и внедрять новые образовательные программы и педагогические технологии.

Теоретической основой для реализации персонифицированного подхода в учреждении дополнительного профессионального образования является:

- парадигма педагогики поддержки,
- личностная, социокультурная парадигмы образования;
- андрагогический и акмеологический подходы к образованию взрослых;
- основы открытого образования;
- новые подходы к работе библиотек в условиях информатизации и теоретические основы технологий Веб 2.0. и Веб 3.0.

Для обеспечения непрерывного профессионального мастерства кадров наиболее оптимальным вариантом развития и повышения эффективности является **модель сетевой организации** методической работы, которая строится из таких элементов, как специализированная модель методической службы, экспериментальные (инновационные) площадки, проектные группы, творческие лаборатории и др. Система межведомственного взаимодействия субъектов в сфере дополнительного профессионального образования должна быть направлена на максимальное удовлетворение образовательных потребностей субъектов, используя открывающиеся возможности с целью привлечения информационно-образовательных, материально-технических и кадровых ресурсов.

Сетевая организация методической работы позволяет:

- обеспечивать качественное информационно-методическое сопровождение образовательного процесса во всех организациях сети;

- повышать инновационный потенциал образовательных организаций;
- повышать эффективность использования методических и иных ресурсов, обеспечивая равный доступ к ним всех субъектов научно-методической деятельности;
- расширить возможности для повышения квалификации работников системы образования и субъектов методической деятельности;
- объединить усилия методических и других формирований единой сети в целях использования современных образовательных технологий;
- сформировать информационную среду, информационные потоки, свободно преодолевающие традиционные внутриорганизационные барьеры.

Сетевое взаимодействие возможно лишь при определенных условиях: совместная деятельность участников сети; общее информационное пространство; механизмы, создающие условия для сетевого взаимодействия. Обязательным условием сетевой организации методической работы на муниципальном уровне является самостоятельность и ценность каждого ее компонента, находящегося в постоянном развитии, содержание деятельности которого определяется взаимодействием в сетевом пространстве.

Сетевая организация методической деятельности в системе постдипломного образования кадров определяется как среда, в которой любая образовательная организация или педагог могут взаимодействовать с любой образовательной организацией или педагогом по вопросам совместной работы, обмена идеями, созданию нового интеллектуального продукта, выстраивая новые сетевые взаимодействия как внутри сети, так и за ее пределами.

Сетевое взаимодействие – система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования. Основные признаки сетевой организации методической работы на муниципальном уровне:

- общая цель совместной деятельности;
- совместное принятие решений, планирование;
- взаимная ответственность и доверие;
- общая экспертиза, система вознаграждений и стимулирования.

Тенденции совершенствования методической деятельности, способствующие формированию сетевой организации, касаются отбора содержания, организации, методов и стиля взаимодействия с педагогами:

- от административного к личностно-ориентированному взаимодействию;
- использование проектирования, программирования, исследований, дискуссионных способов организации деятельности и сохранение традиционных форм методической работы;
- формирование механизма взаимодействия между различными методическими структурами.

Методическим службам образовательных организаций, входящим в сетевое методическое пространство, отводится координирующая роль в создании единого понятийного поля, общности теоретического и методического характера, системы развития участников сетевой организации методической работы.

Системное обучение методике научного исследования должно ориентировать методиста не на ретрансляционные, а исследовательские, проектировочные функции. Методист, владеющий средствами **технологии проектирования**, как своей собственной методической деятельности, так и образовательного процесса в системе общего образования, сможет выявлять тенденции развития образования и соответствующие актуальные образовательные потребности педагогических кадров, прогнозировать их динамику в системе муниципального образования. Развитие проектировочных способностей методиста будет обеспечивать его эффективное участие в разработке

региональных и муниципальных программ развития образования, инновационных проектов, перспективных моделей обучения. Наиболее перспективным для формирования адаптивной системы развития кадрового потенциала муниципальной системы образования, включающей ориентацию на приоритетные цели, обновленное содержание деятельности, является матричная структура, так как при ней происходит наложение специально созданных временных целевых структур на постоянную структуру городской методической службы. Эффективным элементом такой структуры является формирование временных проектных команд для решения конкретных задач. Эти команды создаются методистами – руководителями проектов, которые привлекают к работе специалистов различных подразделений и уровней. Такое взаимодействие руководителей проектов с разными уровнями и функциональными структурами порождает новые сети горизонтальных коммуникаций:

- создание проектных, проблемных и творческих групп;
- оргкомитетов при проведении муниципальных конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций и др. мероприятий.

Организирующим и координирующим звеном в многоуровневой системе методической службы муниципалитета является МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», и целью его деятельности является создание многоуровневого единого методического пространства как открытой развивающейся образовательной системы, где обеспечивается:

- непрерывное развитие профессионализма педагога, содействующее повышению качества образования;
- функционирование и развитие образовательных организаций, их позиционирование на региональном и муниципальном уровнях;
- оптимальное обеспечение научно-методического сопровождения процессов развития системы образования, координация инновационной деятельности.

При небольшом штате МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» такая структура позволяет легко перемещать сотрудников при переходе из одного проекта к другому, эффективнее использовать имеющиеся кадровые и материальные ресурсы.

Идеи, лежащие в основе развития методической и образовательной деятельности в сфере совершенствования профессионального мастерства кадров, принципы субъектно-ориентированного методического сопровождения кардинально меняют деятельность образовательных организаций, позволяют сформировать единую информационно-образовательную среду и создают условия для перехода к новому качеству образования на основе информационных технологий. Используемые в методической деятельности **формы целевой поддержки образовательных организаций** создают в системе образования своеобразную мотивационную среду, побуждающую организации к активизации инновационной деятельности. Научно-методическая поддержка осуществляется через исследовательскую, экспертную деятельность, обеспечение образовательных организаций методическими рекомендациями, пособиями, разработками, обобщением опыта их деятельности, оказанием помощи в публикации материалов, а также руководство деятельностью экспериментальных (инновационных) площадок на базе образовательных организаций. Целевую поддержку образовательных организаций необходимо рассматривать как стимул для повышения результативности их работы. Такая поддержка должна быть необходимой и полезной для самой организации, а сама организация должна быть заинтересована и готова приложить все усилия для ее получения. Однако поддержка, оказываемая методической службой, призвана активизировать, а не подменять самостоятельную работу образовательных организаций. В связи с этим важно верно определять не только объекты поддержки, но и ее объем, содержание, формы и методы, чтобы не подавлять, а стимулировать активность самих образовательных организаций. Стремление руководителей получить как можно больше средств поддержки своего

учреждения, разумеется, еще не означает, что все они будут обязательно эффективно использоваться.

Сохраняет актуальность формат *тьюторского сопровождения субъектов* постдипломного образования и развития кадров. Модерация и тьюторство входят в инфраструктуру информационно-методического сопровождения инновационной деятельности педагогов, как образовательные технологии, основанные на взаимодействии модератора, тьютора и педагога (педагогических коллективов). Они направлены на создание условий, способствующих возникновению и нормальному протеканию инновационных процессов в образовательных системах. Тьютор помогает разрабатывать индивидуальные образовательные программы, организует профессиональные пробы и практику, обеспечивает педагогам профессиональное позиционирование, осуществляет сопровождение проектной деятельности. Позицию тьютора может занимать методист муниципального учреждения дополнительного профессионального образования, руководитель профессионального сообщества, заместитель директора образовательной организации, педагог-новатор.

При выборе форм организации образовательного процесса предпочтение следует отдать наряду с очным форматом, при котором широко используются игротехника, модерации, тьюториал, таким форматам, как очно-заочный, дополняющий самостоятельные занятия с применением дистанционных технологий и/или технологий комбинированного (смешанного) обучения (blended learning).

Особую значимость на современном уровне развития образования с учетом требований национального проекта «Образование» приобретает дальнейшее внедрение *идеологии открытого образования*, концептуальных идей Веб 2.0 и Веб 3.0, дистанционных образовательных технологий в практику формального, неформального и информального дополнительного профессионального образования работников системы образования. Это позволит расширить информационно-образовательное пространство для профессионализации педагогических и руководящих кадров системы образования города Рыбинска.

Открытое образование рассматривается как рациональное и органичное сочетание всех известных форм получения образования. Открытое образование – это незамкнутая, самоорганизующаяся система, а самообразование есть процесс развития свободных, самоактуализирующихся личностей. Организация образовательного процесса базируется на идее обеспечения свободы, побуждающей обучающегося осознавать себя полноправным субъектом образовательного процесса. Модель открытого образования можно представить в виде познавательной среды, ориентированной на человека, способного к самоорганизации, развитию его способностей на основе приобретения знаний и овладения методологией их использования в повседневной жизни и профессиональной деятельности с целью наиболее полной самореализации в условиях формирования и функционирования информационного общества.

Особенностью Веб 2.0 является принцип привлечения пользователей к наполнению и многократной выверке информационного материала. Применение идеологии Веб 2.0 в системе дополнительного профессионального образования направлено на управление знаниями и включение пользователей в активный профессиональный диалог на основе использования блогов, wiki-сред, социальных сетей и других социальных сервисов.

Главная идея Веб 3.0 состоит в том, что пользователь, который до этого единолично был вовлечён в процесс формирования контента, отныне творит коллективно, и его партнерами, помимо других пользователей, являются эксперты направлений, причём статус пользователя может быть изменён на экспертный, равно как и форма сотрудничества создателя контента и портала. Эксперт должен выступить своеобразным модератором публикуемого контента. Эта идеология направлена на проявление «коллективного разума».

*Дистанционные образовательные технологии*, реализуемые в основном

с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника, отличительными особенностями которых является предоставление возможности учиться всегда и везде, позволяют организовать методическое сопровождение в соответствии с индивидуальным запросом работников системы образования.

Поскольку в последние годы активно формируются электронные площадки для развития профессиональных педагогических сообществ, их потенциал должен быть также востребован и использован максимально. Такая организация позволит активнее внедрять модели «горизонтального обучения» по системе Р2Р, когда обучение происходит не только на базе специализированных институтов, а еще и внутри профессиональных сообществ, в которых группы педагогических работников, будучи объединенными в рамках признаваемых ими норм профессионального мышления и профессионального поведения, формируют соответствующую профессиональную среду.

Современный период развития системы образования характерен переходом к непрерывному повышению квалификации педагогов, их заинтересованностью проблемами непрерывного образования, появлением новых форм, технологий и содержания повышения квалификации. Непрерывное образование предполагает не только повышение уровня педагогического мастерства, а также **организацию непрерывного самообразования, самореализацию и самосовершенствование с учетом индивидуальных профессиональных целей, потребностей, мотивов, интересов педагога**, а также требований и целей образовательной организации. В условиях непрерывного последиplomного образования педагогические работники выступают целостными субъектами профессиональной деятельности, активными, свободными и ответственными в проектировании, осуществлении и творческом реформировании собственного профессионального развития.

Дополнительные профессиональные программы в МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» могут быть реализованы путем:

- обновления профессиональных знаний и навыков в связи с изменением предъявляемых потребителями образовательных услуг требований к уровню квалификации педагогических работников и необходимостью освоения ими новых способов решения педагогических задач, такое повышение квалификации осуществляется по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации;
- организации стажировок, предполагающих приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей на основе полученных знаний и навыков в процессе освоения отдельных модулей дополнительных профессиональных программ;
- «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р, которая активно задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

В соответствии с рекомендациями, сформированными в ходе освоения дополнительных профессиональных программ педагоги впоследствии самостоятельно приобретают дополнительные профессиональные знания путем самообразования. актуальными и востребованными должны стать направления программ дополнительного профессионального образования, которые обеспечивают восполнение компетентностных и знаниевых пробелов в деятельности педагогов, занятых в сфере общего и дополнительного образования. Наряду с программами, ориентированными на личностные компетенции педагога, важное место будут занимать те программы, которые ориентированы на профессиональные компетенции: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные.

## Цель и задачи Программы

**Стратегическая цель** – развитие мобильности субъектов образовательного пространства муниципалитета:

- у работников сферы «Образование» – в способности к эффективной адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности, к освоению инноваций в образовании, полноценной профессиональной и личностной самоорганизации, самообразовании, самосовершенствовании для успешной реализации задач проекта «Учитель будущего» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование»;
- у образовательных организаций – в готовности к освоению педагогических инноваций, разработке и реализации собственных продуктивных идей, ведению опытно-экспериментальной деятельности, построению стратегий своего развития с учетом проектов «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование»;
- у муниципальной системы образования – в гибкости, восприимчивости к новизне на уровне региона и федерации, чувствительности к потребностям и возможностям образовательных организаций в достижении ключевых целей национального проекта «Образование».

**Цель:** создание эффективных механизмов и обеспечение условий непрерывного обновления и адаптации профессиональных компетенций управленческих и педагогических кадров в меняющихся условиях профессиональной деятельности и социальной среды.

### **Задачи:**

1. Освоить практики разработки и реализации программ профессионального развития кадров, направленных на качественное изменение квалификации путём совершенствования и обновления профессиональных компетенций в соответствии с новыми социально-экономическими и технологическими условиями.

2. Расширить спектр практик сетевого взаимодействия, выстраивать социально значимые партнёрские отношения и обеспечить привлечение новых ресурсов для качественной реализации дополнительных профессиональных программ и методического обеспечения профессиональной деятельности кадров.

3. Развивать активные способы и технологичные средства демонстрации инновационных образцов профессионального поведения субъектов муниципальной системы образования с учетом специфики меняющихся реалий отечественного образования начала XXI века с прогнозируемой перспективой развития в течение ближайшего десятилетия.

4. Обеспечить наращивание набора функциональных возможностей специалистов муниципальной методической службы, адекватных вызовам современного образования.

## Содержание направлений Программы развития

В 2020 – 2025 годы в рамках Программы будет осуществляться работа по следующим направлениям.

**Направление 1. *Разработка и реализация программ профессионального развития кадров, направленных на качественное изменение квалификации путём совершенствования профессиональных компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной) в соответствии с новыми социально-экономическими и технологическими условиями***

**Цель:** Освоение продуктивных технологий и обогащение условий для совершенствования профессиональных компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной) педагогов в соответствии с новыми социально-экономическими и технологическими условиями

**Задачи:**

1. Освоить практики разработки и реализации программ профессионального развития кадров, направленных на качественное изменение квалификации путём совершенствования и обновления профессиональных компетенций с учетом задач развития учреждения и муниципальной территории.
2. Создать условия для совершенствования гибких компетенций кадров, обеспечивающих реализацию их индивидуальных образовательных траекторий.
3. Обеспечить активизацию информационного наполнения сайтов и иных информационных систем образовательных организаций демонстрацией лучших практик и модельных решений современных педагогических задач.
4. Освоить и реализовать в методической деятельности технологию создания профессиональных обучающихся сообществ как средства повышения профессиональной компетентности педагогов.

**Механизмы реализации направления:**

В качестве механизмов реализации данного направления в деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» будут использованы:

- обучающие семинары для методистов в рамках внутриорганизационного повышения квалификации сотрудников;
- коллективное и индивидуальное проектирование и реализация программ для модульных, проектных и творческих групп педагогов;
- обогащение возможностей информационно-методического пространства на муниципальном уровне.

**Мероприятия (план)**

№	Виды деятельности/ мероприятия	Ожидаемые результаты	Показатели достижения результатов	Сроки проведения	Ответственные
<b>Задача 1. Освоить практики разработки и реализации программ профессионального развития кадров, направленных на качественное изменение квалификации путём совершенствования и обновления профессиональных компетенций с учётом задач развития учреждения и муниципальной территории.</b>					
1.	Подбор пакета инструментов диагностики профессиональной компетентности педагогов и изучение актуальных потребностей педагогов в профессиональном развитии	Банк инструментов диагностики профессиональной компетентности педагогов	Наличие банка инструментов диагностики профессиональной компетентности педагогов	2020 -21 уч. год	Отделы МОСиА УМ
2.	Проектирование программы внутриорганизационного обучения методистов по теме «Новые компетенции для решения новых	- разработана программа, проведена её экспертиза - осуществлено обучение 100% методистов,	- наличие программы - факт проведённого обучения - рост компетентности	Май – июнь 2022	Зам. директора по НМР, руководит ели отделов

	задач образования». Проведение обучения сотрудников.	работающих в учреждении	методистов	Сентябрь-декабрь 2020	
3.	Разработка и размещение в открытом доступе на сайте ИОЦ модульных ДПП. Освоение новых инструментов конструирования дополнительных профессиональных программ по запросу ОО	Реестр ДПП на сайте ИОЦ	% заявок от ОО на реализацию ДПП	ежегодно	Отдел УМ
4.	Разработка и апробация инструментария сопровождения и оценки результативности реализации педагогами персонифицированных программ	Описан механизм сопровождения педагогов	% педагогов, обеспеченных сопровождением	В процессе реализации программы	Отдел МОСиА

**Задача 2. Создать условия для совершенствования гибких компетенций кадров, обеспечивающих реализацию их индивидуальных образовательных траекторий.**

1.	Разработка инструментария для оценивания сформированности гибких компетенций педагога  Апробация на базе ряда образовательных учреждений инструментария для оценивания сформированности гибких компетенций и выстраивания индивидуальных образовательных траекторий	Составлен перечень индикаторов достижения формируемой компетенции  Разработан пакет оценочных материалов	Утвержден и апробирован пакет оценочных материалов  % педагогов, использующих инструментарий для оценивания сформированности гибких компетенций	2020-2025 годы	Заместитель и директора МОС и А
2.	- Семинар «Soft skills – компетенции современного педагога: системные «гибкие» навыки в структуре психолого-педагогического процесса» - Обеспечение методической поддержки в конструировании индивидуальных	Созданы условия для формирования новых компетенций педагогов  Обеспечена методическая поддержка педагогов в процессе	–% участников семинара –набор компетенций, востребованных педагогами	Ноябрь 2021  2022 – 2025	Отдел ППС

	образовательных траекторий для формирования гибких компетенций педагогов - Проведение тематических тренингов с участием лучших педагогов городского округа город Рыбинск	конструирования индивидуальных образовательных траекторий	% участников тематических тренингов	2022 – 2025	
3.	Разработка и включение в образовательную практику электронных образовательных ресурсов для развития «гибких» навыков педагога	Разработаны электронные образовательные ресурсы для развития «гибких» навыков педагога	% методистов и руководителей профессиональных сообществ, которые транслируют гибкие навыки компетенции в реальной деятельности	2020-2025 годы	Отделы УМО ППС Инфотека
<b>Задача 3. Обеспечить активизацию информационного наполнения сайтов и иных информационных систем образовательных организаций демонстрацией лучших практик и модельных решений современных педагогических задач.</b>					
1.	Создание виртуальных площадок «Сетевой методист» на основании концепции развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования.	Действующие площадки на сайтах МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и Образовательное пространство городского округа город Рыбинск	Кол-во площадок	2020-2025 годы	Отдел УМ
2.	Формирование банка ресурсов (материалов) участников различных муниципальных мероприятий (Инновационный каскад, ГЭБ, конкурсы «Учитель года России», «Педагогический дебют» и т.д.) на сайтах МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и «Образовательное пространство общего образования городского округа город Рыбинск»	Функционирование банка ресурсов (материалов) участников различных муниципальных мероприятий	Наличие банка и фиксация его пополнения	Ежегодно	Отдел Инфотека
3.	Формирование банка ресурсов (материалов) участников различных муниципальных	Функционирование банка ресурсов (материалов) участников	Наличие банка и фиксация его пополнения	Ежегодно	Инфотека

	мероприятий (сетевые конкурсы, педагогические новаторы, ГЭБ) на интерактивной площадке коллективной работы педагогов и учащихся города Рыбинска – Рыбинск-Wiki МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»	различных муниципальных мероприятий			
<b>Задача 4. Освоить и реализовать в методической деятельности технологию создания профессиональных обучающихся сообществ как средства повышения профессиональной компетентности педагогов.</b>					
1.	Подготовка (обучение) и сопровождение школьных тьюторов профессионального развития учителей начальных классов, учителей-предметников	Созданы группы школьных тьюторов	% педагогов, включённых в тьюторскую деятельность с профессиональным и обучающимися сообществами	2020 - 2022	Отдел УМ
2.	Поддержка и позиционирование на муниципальном уровне образовательных организаций, в которых работают профессиональные обучающиеся сообщества (ПОС);	Созданы и функционируют ПОС в ОО	Количество ОО, на базе которых сформированы ПОС	В процессе реализации программы	Отдел УМ
3.	Планирование работы с тьюторантами на муниципальном уровне для повышения квалификации педагогов на основе индивидуальных образовательных маршрутов	Включены в планы работы специалистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» мероприятий с ПОС	Наличие плана работы Сценарии мероприятий ПОС	В процессе реализации программы	Сотрудники ИОЦ
4.	Создание и регулярное обновление навигационной базы актуальных ДПП и методических мероприятий для удовлетворения индивидуальных запросов педагогов	Создан электронный навигационный контент	Ежегодное обновление электронного навигационного контента	В процессе реализации программы	Отделы УМ, МОСиА

**Направление 2. Обновление методической сети муниципальной системы образования для выстраивания социально значимых партнёрских отношений и привлечения новых ресурсов, обеспечивающих качественную реализацию дополнительных**

**профессиональных программ и предоставление методических услуг с учетом  
потребностей и запросов кадров**

**Цель:** Создание условий для развития методической сети муниципальной системы образования, ориентированной на совершенствование профессиональных компетенций педагогов, для достижения качества образования в рамках реализации федерального национального проекта «Образование».

**Задачи:**

1. Обеспечить обновление деятельности профессиональных сообществ муниципальной системы образования как ресурса восполнения дефицитов педагогов, предоставляя им новые образовательные возможности для развития ключевых компетенций.
2. Содействовать обновлению форм и средств деятельности методических служб образовательных организаций для эффективного обеспечения профессионального роста педагогических работников.
3. Совершенствовать муниципальную систему методической деятельности, выстраивая социально-значимые отношения с учреждениями дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для обеспечения индивидуально-ориентированной методической поддержки и профессионального развития кадров.

**Механизмы реализации направления:**

В качестве механизмов реализации данного направления в деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» будут использованы:

- проблемные и разработческие семинары для методистов в процессе внутриорганизационного повышения квалификации сотрудников;
- практико-ориентированные семинары для руководителей профессиональных сообществ;
- обучающие семинары, оргдеятельностные игры для методических служб образовательных организаций города;
- выстраивание договорных социально-значимых отношений с учреждениями дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности;
- информационное взаимодействие всех субъектов партнёрских отношений, развивая возможности информационно-методического пространства на муниципальном уровне.

**Мероприятия (план)**

№	Виды деятельности/ мероприятия	Ожидаемые результаты	Показатели достижения результатов	Сроки проведения	Ответственны е
<b>Задача 1. Обеспечить обновление деятельности профессиональных сообществ муниципальной системы образования как ресурса восполнения дефицитов педагогов, предоставляя им новые образовательные возможности для развития ключевых компетенций.</b>					
1.	Проведение анализа и оценки целесообразности и эффективности деятельности	Проведён анализ и определена целесообразность и эффективность деятельности	Определены критерии эффективности деятельности профессиональн	Сентябрь – декабрь 2020	Руководители отделов Отдел МОСиА

	имеющихся профессиональных сообществ	имеющихся профессиональных сообществ	ых сообществ Результаты изучения целесообразности и эффективности деятельности имеющихся профессиональных сообществ		
2.	Выявление профессиональных потребностей педагогов и определение ресурсов профессиональных сообществ для удовлетворения их запроса	Выявлены потребности педагогов и определены новые образовательные возможности профессиональных сообществ	Результаты выявления потребностей педагогов. План-карта изменений в деятельности профессиональных сообществ и ресурсов, обеспечивающих эти изменения	Декабрь 2020	Отдел МОСИА
3.	Распределённый семинар для методистов: «Обновление деятельности профессиональных сообществ: почему, зачем и как...» – Проблемный семинар с руководителями профессиональных сообществ «Ребрендинг профессиональных сообществ: что делать?» – Разработкой семинар с руководителями профессиональных сообществ «Разработка и внедрение моделей горизонтального обучения»	Актуализирована для методистов необходимость обновления деятельности профессиональных сообществ. Разработаны материалы, способствующие обновлению деятельности, обеспечивающие новые образовательные возможности для развития ключевых компетенций педагогов	Наличие разработанных материалов, содержащих способы обновления деятельности профессиональных сообществ, механизмы достижения результата, средства, обеспечивающие новые образовательные возможности для развития ключевых компетенций педагогов	Октябрь 2020  Февраль 2021  Апрель 2021	Заместитель директора по НМР Отделы УМ ППС
4.	Обучающий семинар-практикум для руководителей профессиональных сообществ: «Горизонтальное обучение педагогов: ресурс	Определены подходы к выбору недостающих образовательных ресурсов, новых образовательных возможностей для развития ключевых	Оформлены методические рекомендации по обновлению содержания деятельности для руководителей	Сентябрь 2021	Заместитель директора по НМР Отделы ППС, УМО

	профессионального роста педагога»	компетенций педагогов	профессиональн ых сообществ		
5.	Практико-ориентированный семинар для методистов и руководителей профессиональных сообществ: «Проектирование деятельности профессионального сообщества: новая траектория...».	Разработана структура плана и направления деятельности руководителя профессионального сообщества с учётом новых требований	Наличие материалов, обеспечивающих проектирование деятельности профессиональн ых сообществ в соответствии с новыми требованиями		Заместитель директора по НМР Отделы ППС, УМО
6.	Создание сетевого профессионального сообщества молодых педагогов и методическое сопровождение его деятельности	Создано сетевое профессиональное сообщество молодых педагогов и осуществлено методическое сопровождение его деятельности	Площадка деятельности сетевого сообщества молодых педагогов на сайте МУ ДПО «Информационн о-образовательный Центр»	Сентябрь 2020	Отдел ППС

**Задача 2. Содействовать обновлению форм и средств деятельности методических служб образовательных организаций для эффективного обеспечения профессионального роста педагогических работников**

7.	Изучение эффективности деятельности методических служб образовательных организаций: – выявление проблемных зон в работе МС по обеспечению профессионального роста педагогических работников; – выявление лучших практик организации деятельности методических служб образовательных организаций города.	– Проведён аудит деятельности методических служб образовательных организаций. – Определены критерии и показатели и разработан инструментарий для оценки качества работы методической службы ОО.	– Оформлены результаты проведения аудита деятельности методических служб образовательных организаций. – Оформлен инструментарий для оценки качества работы методической службы ОО.	Ноябрь 2020 – март 2021	Зам. директора по НМР Методисты, курирующие методическое сопровожден ие управленцев
8.	Разработческий семинар для методистов «Методическая служба образовательной организации: стратегия и тактика	– Определены методологические основания для обновления деятельности методической службы ОО. – Разработана	Оформлены разработанные материалы по обновлению деятельности методической службы ОО и роли методиста в	Май 2020	Директор Руководители отделов

	обновления»	концепция обновления (цели, задачи, направления, механизмы и т.п.). – Определена роль методиста в стратегии обновления методической деятельности ОО	стратегии обновления		
9.	Цикл практико-ориентированных семинаров для образовательных организаций: «Методическая служба ОО – центр внутриорганизационной помощи педагогу в его профессиональном росте» – «Принципы вариативности и гибкости в разработке индивидуального маршрута профессионального развития педагога»; – «Проблема выбора технологий и методов, форм организации конкретной образовательной деятельности: как её решить?»; – «Конструирование образовательного пространства на основе профессиональных потребностей педагогов»;	– Проведён цикл практико-ориентированных семинаров. – Определён алгоритм разработки и содержание индивидуального маршрута профессионального развития педагога на основе принципов вариативности и гибкости. – Определены механизмы и способы внутриорганизационной помощи педагогу в его профессиональном росте.	Оформлены материалы цикла практико-ориентированных семинаров, включая методические комментарии.	2021 - 2022	Директор Методисты
10.	Активизация участия образовательных организаций в конкурсе методических служб в рамках мероприятий «Инновационного каскада»	– Осуществлено информирование ОО о проведении конкурсов методических служб ОО. – Осуществлена мотивация развития кадрового потенциала ОО и	% участия команд образовательных организаций в конкурсе Материалы участников конкурса	Ноябрь 2021	Зам. директора по НМР

		ОО в целом – Размещены на сайте МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» материалы конкурсов прошлых лет			
11.	Организация стажировки, как ценного ресурса повышения квалификации на базе образовательной организации, деятельность методической службы которой получила высокую оценку во время аудита или конкурса	– Определены стажировочные площадки. – Выявлена потребность ОО в прохождении стажировки. – Осуществлена диссеминация опыта по обновлению модели деятельности методической службы ОО	– Оформлены программы деятельности стажировочной площадки. – Удовлетворён запрос ОО на участие в стажировке по обновлению деятельности методической службы	2021 - 2022	Заместитель директора по НМР
12.	Методическое сопровождение коллективов образовательных организаций в процессе разработки и реализации модели обновления методической деятельности в учреждении, форм и средств деятельности методической службы	Осуществлено (в соответствии с запросом) методическое сопровождение коллективов образовательных организаций в процессе разработки и реализации модели обновления методической деятельности в учреждении	Оформлены и размещены на сайте МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» рекомендации обновления модели методической деятельности ОО в соответствии с требованиями национального проекта «Образование»	2021 - 2022	Руководители отделов Зам. директора по ИТ
<b><i>Задача 3. Совершенствовать муниципальную систему методической деятельности, выстраивая социально-значимые отношения с учреждениями дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для обеспечения индивидуально-ориентированной методической поддержки и профессионального развития кадров</i></b>					
1.	Изучить ресурсный потенциал учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности с целью обеспечения методической поддержки и профессионального развития кадров.	Проведено изучение ресурсного потенциала учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности	Перечень образовательных услуг учреждений дополнительного профессионального образования, мероприятий учреждений культуры и промышленности	Сентябрь – ноябрь 2020	Директор

2.	<p>Разработка и реализация плана-программы нового формата совместной деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для профессионального развития кадров</p>	<p>Осуществлена разработка и реализация нового формата плана-программы совместной деятельности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для профессионального развития кадров</p>	<p>План-программа совместной деятельности в новом формате МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для профессионального развития кадров</p>	<p>Январь – февраль 2021</p>	<p>Директор Зам. директора по НМР</p>
3.	<p>Разработка документов, сопровождающих совместную деятельность и обеспечивающих новый формат отношений МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для индивидуально-ориентированной методической поддержки педагогов.</p>	<p>Разработаны документы, сопровождающие совместную деятельность и обеспечивающие новый формат отношений МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и учреждений дополнительного профессионального образования, культуры и промышленности для индивидуально-ориентированной методической поддержки педагогов.</p>	<p>Пакет документов, сопровождающих совместную деятельность</p>	<p>Январь – май 2021</p>	<p>Директор Зам. директора по НМР</p>
4.	<p>Установить деловой контакт с центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, создаваемый в городе Рыбинске для обеспечения индивидуально-ориентированной методической</p>	<p>Установлен деловой контакт с центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, создаваемый в городе Рыбинске для обеспечения индивидуально-ориентированной</p>	<p>Наличие договора, дорожной карты по совместной деятельности</p>	<p>2023 год</p>	<p>Директор</p>

поддержки и профессионального развития кадров	методической поддержки и профессионального развития кадров			
---	--	--	--	--

**Направление 3. *Освоение и продвижение активных способов и технологических средств демонстрации инновационных образцов профессионального поведения субъектов муниципальной системы образования с учётом задач национального проекта «Образование» и спецификой развития региональной системы образования.***

**Цель** Развитие активных способов и технологичных средств демонстрации инновационных образцов профессионального поведения субъектов муниципальной системы образования с учетом специфики меняющихся реалий отечественного образования начала XXI века с прогнозируемой перспективой развития в течение ближайшего десятилетия

#### **Задачи**

1. Разработать модель индивидуальных профессиональных траекторий с учетом образовательной среды города и области.
2. Способствовать становлению практик инициирования и соорганизации профессионального диалога в открытом информационно-образовательном пространстве, позволяющих осуществить в профессиональных педагогических сообществах формат «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р.
3. Обеспечить тьюторское и методическое сопровождение деятельности муниципальных стажировочных площадок, позволяющих проводить стажировку педагогических кадров на базе лучших практик педагогической деятельности ОО, разнообразить современные формы наставничества, в т.ч. по сопровождению участия в конкурсных программах.
4. Обеспечивать включение педагогов в совместные проекты учебно-издательских и образовательных корпораций.

#### **Механизмы реализации направления**

- Работа с современными информационными источниками, базами, интерактивными ресурсами.
- Педагогическое просвещение и психологическая подготовка с учетом последних достижений андрагогики и психологии.
- Стимулирование к реализации индивидуальных профессиональных траектории с освоением новых деятельностных ролей и приобретением уровней статусов.
- Проведение мастер-классов, стажерских площадок и т.п. с применением приемов само- и взаимооценивания.
- Создание и поддержка в 2020-2022 годах общественно-профессиональных объединений учителей по учебным предметам, актуальным вопросам освоения ФГОС, метапредметным направлениям (в том числе сетевых методических объединений).
- Функционирование сетевых сообществ с расширением социальной функции Интернет, появлением социальных сервисов Веб 2.0, поддерживающих групповые взаимодействия.
- Использование ресурса площадок издательств РФ для электронных публикаций педагогов и продвижения престижа педагогов региона.
- Представление результатов диагностики или аудита профессиональных дефицитов. Рефлексия, позволяющая сформировать оценочные суждения относительно собственного предыдущего опыта и спроектировать ближайшее будущее.

## Мероприятия (план)

№	Вид деятельности/мероприятия	Ожидаемые результаты	Показатели достижения результатов	Сроки проведения	Ответственные
<b>Задача 1. Разработать модель индивидуальных профессиональных траекторий развития педагогов с учетом образовательной среды города и области</b>					
1.	Разработка компонентов модели индивидуальных профессиональных траекторий (ИПТ) развития педагогов с учётом новых деятельностных ролей или приобретением уровневых статусов	Освоены механизмы построения персонализированных траекторий развития педагога	60 % педагогов ОО, использующих ИПТ	2021-2025	методисты отдела УМ
2.	Диагностирование профессиональных дефицитов, позволяющее выявить потребности конкретного педагога	Констатируются профессиональные затруднения. Мониторинг профессиональных компетенций работников общего образования	Итоги анализа результатов диагностики используется при планировании образовательных услуг и тематических мероприятий	2021-2022	Отдел МОСИА
3.	Создание площадки публичной демонстрации новой профессиональной роли педагога (тьютор, игротехник, модератор, интегратор направления, ментор стартапа, куратор образовательного квеста и т.п.)	Созданы условия для представления новых деятельностных ролей	10 % педагогов ОО, сопровождающих современное направление развития образования	2022-2025	Заместитель директора по ИТ Руководители профессиональных сообществ
<b>Задача 2. Способствовать становлению практик инициирования и соорганизации профессионального диалога в открытом информационно-образовательном пространстве, позволяющих осуществить в профессиональных педагогических сообществах формат «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р</b>					
1.	«К успешному дебюту» методическое сопровождение молодых специалистов	Виртуальная площадка по наставничеству и для саморазвития молодого педагога	Успешный дебют молодого специалиста Организация виртуальной площадки в актуальном режиме	2020-2021	Заместитель директора по ИТ ППС
2.	Профессиональные тренинги для педагогических кадров по развитию техник коммуникации	Обеспечение методической помощи в снятии барьеров профессиональной	% вовлеченных педагогов в процесс прохождения тренингов	2021 – 2025	ППС

		коммуникации			
3.	<p>Разработать и внедрить образовательные практики, ориентированные на развитие метапредметных навыков и на повышение самостоятельности и мотивации в рамках действующих образовательных стандартов.</p> <p>Сетевая стажировка</p>	<p>Обеспечение достижения образовательных результатов на основе тренингов и проектной деятельности, симулирующих освоение новых педагогических практик</p> <p>Наличие возможности проходить программы повышения квалификации и стажировок на базе ведущих российских и зарубежных площадок</p>	<p>Виртуальная площадка саморазвития профкомпетентностей молодого педагога</p>	2021 – 2025	<p>Руководители отделов</p> <p>Руководители профессиональных сообществ</p>
4.	<p>Формирование профессионального сообщества, в том числе в сети «Интернет», позволяющего сформировать коммуникационные площадки для обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач</p>	<p>Саморазвитие профкомпетентностей молодого педагога на основе использования объединенных электронных ресурсов для организации работы сетевых методических сообществ по направлениям педагогической деятельности</p>	<p>Сформированы профессиональные сообщества по видам деятельности, объединяющие не менее 60 % от общего числа работников, в том числе в сети «Интернет».</p> <p>50 % педагогов, включенных в деятельность сетевых сообществ занимаются саморазвитием с использованием ресурса площадки</p>	2021	<p>Заместитель директора по ИТ</p> <p>Инфотека</p>
<p><b>Задача 3. Обеспечить тьюторское и методическое сопровождение деятельности муниципальных стажировочных площадок, позволяющих проводить стажировку педагогических кадров на базе лучших практик педагогической деятельности ОО, разнообразить современные формы наставничества, в т.ч. по сопровождению участия в конкурсных программах</b></p>					
1.	<p>Коммуникационные, диагностические, образовательные форсайт-сессии</p>	<p>Проведение форсайт-сессий для педагогических кадров по запросу и различным направлениям</p>	<p>Формирование «карты будущего» МСО городского округа город Рыбинск, позволяющей визуализировать</p>	2023-2024	<p>Заместители директора по ИТ</p> <p>Руководители отделов</p>

			способы и пути достижения результата		
2.	Разработка и реализация модульной ДПП по направлению «Наставничество в образовательных организациях»	Методическая поддержка в осуществлении признания коллегами профессиональных достижений Проведение для потенциальных участников психолого-педагогических тренингов Обучающие занятия по написанию эссе, конспектов, технологических карт и т.п.	Обеспечена возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников  % участия педагогов в программах обмена опытом и лучшими практиками	2021	Отделы УМ, ППС
3.	Формирование роли методиста-интегратора-проводника по предоставлению информации о контенте, содержащих информационно-образовательные и методические ресурсы для непрерывного образования педагога в рамках федерального проекта «Современные родители»	Обеспечена психолого-педагогическая и информационно-просветительская поддержка для семей.	Наличие сайта, на котором родители будут консультироваться по вопросам воспитания и образования	2021 - 2022	Отдел ППС
4.	Психологическая и методическая помощь в поиске личностных смыслов участия педагогов в профессиональном конкурсе.  Психолого-педагогическое сопровождение в процессе формирования стрессоустойчивости конкурсантов	Активизация взаимодействия бывших участников конкурсов и потенциальных  Разработка в WIKI среде площадки методического сопровождения потенциальных участников конкурса  Проведены потенциальными	% вовлеченных педагогов в конкурсное движение  Выявлены лучшие практики посредством ежегодного проведения региональных конкурсов по направлениям  Наличие пакета материалов для организации	2020 – 2022	Отдел УМ, ППС

		участниками мастер-классов внутри группы	конкурсов внутри ОО, разработанного методистами		
<b>Задача 4. Обеспечивать включение педагогов в совместные проекты учебно-издательских и образовательных корпораций</b>					
1.	Организация пилотных площадок ОО и ДОО по различным направлениям проектов социальных партнеров	Соорганизация пилотных площадок ОО и ДОО по различным направлениям проектов социальных партнеров	Проведение с участниками пилотами площадок совместных семинаров Поддержка вопросов организации участия пилотов в конференциях данного направления на всероссийском уровне. Организация сетевого сопровождения пилотов на виртуальных площадках в WIKI-среде (поддержка площадок в актуальном, функционирующем режиме)	2020-2023	Отдел Инфотека ППС
2.	Всероссийские конкурсы, организуемые издательскими организациями Использование ресурса площадок издательств РФ для электронных публикаций педагогов и продвижения престижа педагогов региона	Соорганизация и продвижение к публичному представлению педагогического опыта на конкурсных площадках издательских организаций	Обеспечена доступность к новым ресурсам  % пользователей ресурсами издательств с целью развития профессионального мастерства	2020 – 2025	Отдел Инфотека
3.	Достижение соглашения о сетевом взаимодействии с издательством «Русское слово» - совместные проекты по дополнительному профессиональному образованию. Совместное участие в реализации ДПП	Взаимодействие с издательскими организациями по предоставлению возможностей получения новой актуальной информации в повышении профессионального роста педагога	Наличие договора о сотрудничестве  Реестр совместных мероприятий	2020 - 2025	Инфотека

**Направление 4. *Обеспечение реализации функциональных возможностей специалистов муниципальной методической службы через освоение профессиональных компетенций игромастера, координатора образовательной онлайн платформы, модератора, тьютора, организатора проектной деятельности, разработчика образовательных траекторий, менеджера публичных программ.***

**Цель:** повышение компетентности методистов через освоение профессиональных компетенций игромастера, координатора образовательной онлайн платформы, модератора, тьютора, организатора проектной деятельности, разработчика образовательных траекторий, менеджера публичных программ.

**Задачи**

1. Проанализировать состояние владения профессиональными компетенциями методистами МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», позволяющими демонстрировать набор функциональных возможностей должности.
2. Создать условия для апробации и освоения новых профессиональных компетенций в малых творческих группах («погружение», внутриорганизационная апробация).
3. Обеспечить реализацию процесса освоения и применения новых профессиональных компетенций внутри профессиональных сообществ (курируемых кадров).
4. Разработать диагностику оценки качества и обобщить результаты работы по освоению новых профессиональных компетенций специалистами МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».

**Механизмы реализации направления**

- Выявление степени владения профессиональными компетенциями через диагностику специалистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».
- Анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.
- Деятельность внутриорганизационной творческой группы «погружение».
- Разнообразие спектра цифровых навыков для применения их в повседневной профессиональной деятельности.
- Внутрифирменное «горизонтальное обучение».
- Применение возможностей специалистов (игромастера и т.д.) в профессиональной деятельности методиста.
- Вовлечение в деятельность по освоению возможностей специалистов (игромастера и т.д.) руководителей профессиональных педагогических сообществ.
- Методическое сопровождение педагогических кадров в процессе освоения/применения/презентации возможностей новых профессиональных ролей (игромастера и т.д.).
- Выявление степени владения новыми профессиональными компетенциями через диагностику специалистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».
- Разработка информационных материалов.

**План мероприятий**

№	Виды деятельности/ мероприятия	Ожидаемые результаты	Показатели достижения результатов	Сроки проведения	Ответственные
<b>Задача 1. Проанализировать состояние владения профессиональными компетенциями, позволяющими демонстрировать набор функциональных возможностей методистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»</b>					

1.	Подготовка картотеки новых ролевых позиций методиста и педагога с описанием уровня развития. Подготовка диагностического инструментария самооценки и оценки уровня владения новой профессиональной ролью	Создана картотека (информационная база) описания новых ролевых позиций  Создана диагностика самооценки и оценки	Наличие фонда информационных ресурсов о качестве владения ролевой позицией  Готовность диагностики к проведению в оценке уровня развития профессиональных способностей	2021 год	Заместитель директора по НМР Творческая группа «погружение» Отдел МОСиА
2.	Диагностика коллектива для выявления лидеров в ролевых позициях (новых компетенциях) и дефицитов для освоения других.	Выявлен уровень возможности реализации роли каждым методистом	Разработан диагностический инструментарий для выявления лидеров и оценки профессионального уровня Проведена и обработана диагностика	2020 год	Заместитель директора по НМР Отдел МОСиА Методисты
3.	Освоение практик конструирования и обеспечения функционирования методических ресурсов на сайте: – «Детский сад – среда развития», – «Урок в Рыбинске» – «Лаборатория педагогического успеха» – «Педагогика здоровья» – «Профессиональный вектор» – «Ребёнок в социально-воспитательном пространстве»	Разработаны и действуют методические площадки на сайте МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»  Обеспечена возможность виртуального диалога с методистом по теме	Рост активности посетителей сайта	2020 - 2024	Зам. директора по ИТ Методисты
<b>Задача 2. Создать условия для апробации и освоения новых профессиональных компетенций в малых творческих группах («погружение»), внутриорганизационная апробация)</b>					
1.	Рабочее совещание по результатам диагностики распределение методистов по тематическим группам каждой профессиональной роли	Созданы 7 групп, определены лидеры групп.	Факт создания групп	2021 год	Заместитель директора по НМР Методисты
2.	Работа групп «погружения» по наполнению информационного контента, по освоению теоретического и практического аспекта новых профессиональных компетенций, в том числе с	– Разработана виртуальная площадка «мастерская методиста» по 7 направлениям – Созданы условия для освоения новых	% методистов, вовлеченных в данную практику	2021 – 2022 годы	Лидеры групп

	использованием содержания «Атласа новых профессий»	профессиональн ых компетенций внутри группы погружения			
3.	Обучающий семинар по материалам виртуальной площадки «мастерская методиста» по обеспечению способов профессиональной деятельности в новых ролевых позициях	Определена уникальная образовательная траектория для освоения методических инструментов и развития кадров по заявленному направлению.	% методистов и педагогов, вовлеченных в деятельность виртуальной площадки	2021 – 2023	Руководители отделов
4.	Мастер-классы методистов по презентации функциональных возможностей специалистов (игромастер и т.д.).	Продолжено наполнение виртуальной площадки «мастерской методиста» практическими материалами (созданы кейсов для отработки навыков освоения новых профессиональных компетенций)	Реестр методических услуг, реализуемых в новых ролевых позиция методистов % педагогов, вовлеченных в процесс получения методической услуги	2023	Зам. директора по НМР
5.	Деловая игра «Примерь на себя...»	Публичная демонстрация способов обеспечения деятельности в каждой роли	% участников демонстрации Качество презентации деятельности в ролевой позиции	2023	Зам. директора по НМР Руководители отделов

**Задача 3. Обеспечить реализацию процесса освоения и применения новых профессиональных компетенций внутри профессиональных сообществ (курируемых кадров).**

1.	Планирование деятельности методиста с учётом обеспечения реализации функциональных возможностей специалистов (игромастера и т.д.).	Включены в планы методической и/или образовательной деятельности методистов мероприятия с использованием возможностей специалистов (игромастера и т.д.).	% планов, содержащих мероприятия с применением ролевой позиции Реестр мероприятий	2023-2025	Методисты
2.	Обучающий семинар для руководителей профессиональных сообществ по материалам виртуальной площадки «мастерская методиста»	Подготовлены педагоги и руководители профессиональных сообществ к реализации ролевых позиций	% участников	Январь 2022	Руководители отделов
3.	Методические и образовательные события с использованием возможностей специалистов (игромастера	Реализованы мероприятия (события) с использованием возможностей	% участников Действующая коллекция мероприятий	2022 - 2025	Заместитель директора по ИТ Методисты

	и т.д.) для курируемой категории кадров.	специалистов (игромастера и т.д.). Наполнение виртуальной площадки «мастерской методиста» материалами из опыта работы			
<b>Задача 4. Проанализировать результаты работы по освоению новых профессиональных компетенций специалистами МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»</b>					
1.	Диагностика коллектива для выявления приращения профессиональных возможностей методистов.	% охвата методистов разработанной диагностикой	Разработан диагностический инструментарий Аналитическая справка по итогам диагностики	2025 г.	Отдел МОСиА Методисты
2.	Публикация материалов «из опыта работы».	Выявлен и предъявлен педагогической общественности ценный опыт овладения новыми профессиональными компетенциями педагогов и мотористов	Реестр публикаций		Отдел Инфотека
3.	Разработка методических рекомендаций	Оформлен опыт работы.	Методические рекомендации		Методисты

### Этапы реализации программы

1 этап: 2020 – 2021 – разработка и апробация нормативного и методического обеспечения деятельности по направлениям программы, расширение спектра возможностей для удовлетворения образовательных запросов кадров муниципальной системы образования

2 этап: 2021 – 2025 – поддержка и активизация дополнительного профессионального образования педагогических работников для обеспечения опережающей готовности к решению новых профессиональных задач

3 этап 2024 – 2025 – продвижение долгосрочных перспектив, корректировка направлений Программы развития

4 этап 2026 – 2027 – обобщение результатов реализации действующей Программы, разработка новой Программы развития

### Ожидаемые результаты

– Сконструирована и описана целевая модель поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет с охватом не менее 50 процентов педагогических работников в возрасте до 35 лет к 31.12.2023.

– Выявлены и освоены новые практики поддержки и сопровождения педагогов-лидеров и молодых педагогов в возрасте до 35 лет к 31.12.2024.

– Созданы методические площадки демонстрации ценных практик по современным направлениям развития образования, обеспечено их функционирование и вовлечение в активный диалог педагогических работников – 7 площадок к 31.12.2023.

- Расширен реестр дистанционных программ повышения квалификации кадров муниципальной системы образования (не менее 5 новых программ в год).
- Не менее 50 % методистов освоили и эффективно используют практике проведения методических событий не менее трёх ролевых позиций из перечня игромастера, координатора образовательной онлайн платформы, модератора, тьютора, организатора проектной деятельности, разработчика образовательных траекторий, менеджера публичных программ.
- Подобран и апробирован пакет диагностических методик выявления профессиональных затруднений педагогов, методистов, руководителей образовательных организаций (не менее трёх) к 31.12.2021.
- Разработаны программы внутрифирменного обучения методистов и педагогов по инновационным вызовам системы образования (не менее трёх) к 31.12.2023.
- Профессиональные сообщества используют интерактивные формы работы с кадрами (не менее 50%).
- Разработаны и описаны новые модели деятельности школьных методических служб, апробированы не менее, чем в 10% образовательных организаций.
- Расширены деловые связи с профессиональным сообществом сферы повышения квалификации для обеспечения удовлетворения персонифицированного образовательного запроса педагогов и непрерывного профессионального развития кадров.

### **Способы оценки достижения результатов**

Для оценки достижения результатов Программы будут использоваться следующие инструменты:

- неформализованные интервью;
- дискуссии;
- биографические методы исследования (например, биографическое мини-исследование – изобразить на плоскости рост своего профессионального мастерства, отмечая периоды интенсивного или внезапного роста, периоды застоя, спада и те ключевые моменты жизни, которые влияли на рост мастерства);
- ежегодный мониторинг уровня удовлетворенности слушателей и их работодателей качеством образовательных услуг,
- профессиональная и общественная экспертиза дополнительных профессиональных программ,
- промежуточная и итоговая аттестация слушателей, в том числе с участием внешних представителей;
- ежегодная процедура самооценки деятельности учреждения в области обеспечения запланированного качества деятельности;
- контент-аналитические исследования (численные оценки встречаемости в текстах того или иного понятия, упоминания, речевого оборота, словосочетания и т.п.);
- опросы (анкетирование).

Оценка достижения результатов будет осуществляться в процессе мониторинга реализации программы развития и организации самооценки деятельности сотрудников по следующим критериям:

- насыщенность информационно-образовательного пространства;
- включённость работников системы образования города Рыбинска в работу электронного сервиса «Открытый университет методической поддержки педагогов»;
- способность специалистов муниципальной методической службы осуществлять деятельность как сетевых методистов;
- востребованность потребителями образовательных услуг МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» и вторичное обращение к ним,

- рост количества слушателей по программам дополнительного профессионального обучения;
- расширение географии слушателей по программам дополнительного профессионального обучения;
- возможность расширения реестра ресурсов для выстраивания слушателями индивидуального образовательного маршрута;
- результативность участия в конкурсе на премию Губернатора Ярославской области в области обеспечения качества деятельности организации.

### **Риски реализации Программы**

#### ***Внешние риски:***

- отсутствие мотивации у педагогов на изменение профессиональной позиции в связи с непониманием сути новых подходов к образовательным результатам;
- рассогласованность в определении ведущих направлений деятельности педагогов различных уровней образования внутри образовательной организации;
- недостаточный уровень профессиональной компетентности педагогов для освоения нового содержания образования;
- несформированность позиции заказчика у субъектов образовательного пространства города на образовательные услуги и отсутствие мотивации кадров муниципальной системы образования на повышение квалификации в условиях недостаточной компетентности кадров для реализации задач национального проекта «Образование»
- низкая конкурентоспособность учреждения по отношению к учреждениям дополнительного образования педагогов регионального уровня (отсутствие эффективной региональной политики в системе уровневой модели реализации дополнительных профессиональных программ);
- недостаточное ресурсное обеспечение учреждения для развития системы образовательного сервиса;
- сбои в работе технических средств информатизации и обеспечении доступа к ресурсам сети Интернет;
- повышение стоимости услуг Интернета;
- недостаточный уровень ИКТ-компетентности работников системы образования;
- недостаточный уровень мотивации к общению и профессиональному развитию в сети Интернет.
- низкий уровень мотивации учреждений других ведомств к взаимодействию с системой общего образования;
- недостаточная информационная открытость потенциальных субъектов межведомственного взаимодействия;
- недостаточная инвестиционная привлекательность системы общего образования.

#### ***Внутренние риски:***

- недостаточная степень координации и синхронизации деятельности структурных подразделений учреждения в реализации процессной модели управления качеством;
- недостаточная квалификация кадрового потенциала сотрудников МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» для решения поставленных задач;
- недостаточная степень взаимодействия педагогов дополнительного образования в процессе разработки и реализации блочно-модульных ДПП;
- недостаточная компетентность специалистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» в вопросах разработки инструментария для оценки качества услуг и интерпретации данных.

- недостаточная квалификация научного потенциала сотрудников МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» для удовлетворения широкого спектра образовательных потребностей заказчиков.
- недостаточная оснащенность техническими средствами сотрудников МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»;
- низкая мотивация сотрудников Центра к инновационным изменениям;
- недостаточное ресурсное обеспечение учреждения для развития системы повышения квалификации на муниципальном уровне;
- несоответствие материально-технической базы современным требованиям;
- отсутствие нормативно-правового регулирования деятельности специалистов учреждения дополнительного профессионального образования на муниципальном уровне (в том числе в части финансирования дополнительных профессиональных программ).

С целью минимизации внутренних рисков Программы запланированы следующие мероприятия по управлению программной развития и своевременной корректировке поставленных целей и задач.

### **Управление и контроль реализации Программы**

Для эффективного управления реализацией данной Программы создаётся четыре модульные группы, в состав которых входят представители всех отделов, для формирования и распространения идей концепции в каждом из направлений.

Важной составляющей реализации данной программы является участие сотрудников учреждения в инновационной деятельности на муниципальном и региональном уровне. В МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» создаются проектные группы, благодаря которым осуществляется реализация инновационных проектов в статусе региональной инновационной площадки и соисполнителей других инновационных площадок.

Один раз в год на заседании Совета Центра рассматриваются итоги реализации Программы и вносятся своевременные коррективы.

За администрацией МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» закрепляется общее руководство и контроль хода и итогов реализации концепции, а также поиск внешних и внутренних ресурсов для эффективного достижения поставленных целей и задач, система работы с персоналом в рамках реализации Программы.

Контроль хода реализации Программы обеспечивается через систему мер:

- распределение и закрепление ответственности между отдельными сотрудниками и структурными подразделениями;
- планирование и выполнение мероприятий мониторинга реализации Программы;
- конкретизация направлений программы в годовых планах работы;
- отчеты по деятельности в статусе инновационных площадок и реализации инновационных проектов;
- размещение отчетов о ходе реализации Программы на внутреннем сайте учреждения.

Отделом мониторинга, образовательной статистики и аналитики формируется набор критериев и показателей степени достижения целей и задач реализации концептуальных направлений развития, разрабатывается форма самоанализа для каждой модульной группы, проводится внутренний самоаудит.