

*Приложение
к приказу управления образования
от 26 января 2021 года № 100*

ПРОГРАММА
развития МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами»
на 2021 -2025 гг.

Паспорт Программы

Наименование программы	Программа развития МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами» на 2021 -2025 гг.
Основания разработки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон РФ от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018-2025г, утвержденная постановлением Правительством РФ от 26.12.2017г №1642; 3. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года; 4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации 04 февраля 2010 г. Пр271; 5. Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования. Письмо Министерства образования РФ от 09.03.2004 г. № 03-51-46 ин/42-03; 6. Государственная программа Владимирской области «Развитие образования»; 7. Муниципальная программа развития образования в округе Муром на 2021-2025гг; 8. Устав МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами».
Заказчик Программы	Управление образования о. Муром на 2021-2023гг Устав МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами»
Основные разработчики Программы	МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами»

Исполнитель (соисполнители) Программы	МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами», образовательные организации
Сроки реализации Программы	2021– 2025 гг.
Цель программы	Модернизация модели методической службы, ориентированной на развитие образования, удовлетворение профессиональных запросов в методическом и информационном обеспечении инновационных процессов в образовательных организациях.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Совершенствование и развитие нормативно-правовой базы муниципальной методической службы; – Внедрение эффективных технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности; – Создать систему независимой оценки качества работы муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность; – Ориентация управленческих и педагогических кадров на принятие новых смыслов деятельности в современных условиях, изменение стиля традиционного педагогического мышления (переход в позицию тьютора, развитие мобильности педагогов образовательных учреждений и муниципальной системы образования); – Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений в инновационной деятельности, в подготовке работников образования к аттестации; – Внедрение сетевой организации методической работы за счет целенаправленного привлечения образовательных, информационных, методических, инновационных, кадровых, консультационных ресурсов; – Создание единого информационно-образовательного и методического пространства района; – Обобщение и распространение в муниципальной

	<p>системе образования передового педагогического и управленческого опыта;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Расширение спектра консалтинговых услуг в методической работе; – Формирование субъектной позиции педагогов в повышении квалификации.
Объект Программы	Система работы по научно-методическому сопровождению образовательного процесса в системе образования в современных условиях модернизации образования
Предмет Программы	Процесс научно-методического сопровождения образовательного пространства через сетевое взаимодействие всех субъектов образовательной системы как новой методологии в образовании
Ведущие направления Программы	<p><u>Организационно-методическая деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • прогнозирование, планирование и организация повышения профессионального уровня педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных организаций; • организация деятельности методических объединений педагогических работников на уровне муниципального образования; • методическое сопровождение образовательного процесса; • организация деятельности опорных и базовых школ и т.п.; • методическое сопровождение проведения профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, олимпиад, форумов педагогических работников образовательных организаций; • взаимодействие и координация методической деятельности с учреждениями дополнительного профессионального (педагогического) образования. <p><u>Научная деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • сопровождение апробации инновационных программ, технологий, федеральных стандартов нового поколения; • разработка программ научно-методического сопровождения педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных организаций в конкурсных мероприятиях; • организация сетевого взаимодействия с научными обществами, высшими учебными заведениями по

	<p>научно-исследовательской деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> • диссеминация инновационного педагогического опыта. <p><u>Аналитическая деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников муниципальной системы образования; • изучение и анализ состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, определение направлений ее совершенствования; • выявление затруднений методического характера в образовательном процессе по заявкам образовательных организаций; • изучение и анализ образовательных и информационных запросов, обеспечение разнообразия образовательных услуг. <p><u>Информационная деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование информационно-методических (в том числе на разных носителях) банков данных с целью удовлетворения профессиональных запросов работников муниципальной системы образования; • информационное обслуживание педагогических и руководящих кадров образовательных организаций на основе принципов оперативности, полноты, адресности и дифференциации; • разработка и тиражирование информационно-методической и справочной продукции на различных носителях, а также видео- и аудиоматериалов; • формирование банка данных инновационного опыта; • организация деятельности информационного пространства (сайта). <p><u>Издательская деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • выпуск сборников материалов научно-практических конференций, конкурсных мероприятий, методических сборников. <p><u>Консультативная деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • консультирование субъектов образовательного процесса по проблемам образования и воспитания; • по актуальным психолого-педагогическим и медико-социальным проблемам в средствах массовой информации.
--	---

<p>Ожидаемые значения показателей конечных результатов</p>	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в рамках требований Профессионального стандарта педагога, а также образовательных стандартов; Национально проекта «Образование» – увеличение числа педагогов, владеющих системно-деятельностным подходом, участвующих в инновационной деятельности; – создание условий для получения положительной динамики в школах, с низкими образовательными результатами обучения; – повышение качества экспертируемых материалов, ведущего к увеличению процента педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах; – создание системы независимой оценки качества работы муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность; – обеспечение роста профессионального мастерства педагогов; – организация методической работы в округе на основе сетевого взаимодействия; – увеличение числа педагогов и руководителей, осуществляющих инновационную деятельность; – обновление методов и форм работы ГМО; – создание виртуальных площадок ОО по распространению эффективного опыта; – повышение количества педагогов, владеющих современными образовательными технологиями, в том числе, дистанционными и цифровыми компетенциями.
<p>Объемы и источники финансирования</p>	<p>Выполнение программы обеспечивается за счет финансирования отрасли образования</p>
<p>Условия реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – профессиональный уровень методистов методической службы; – современное научно-методическое обеспечение инновационных процессов в методической службе;
<p>Система контроля исполнения Программы</p>	<p>Плановое рассмотрение хода поэтапной реализации программы в отделе образования с предоставлением информации в установленном порядке</p>
<p>Описание рисков реализации</p>	<ul style="list-style-type: none"> – наличие необходимых специалистов; – сопротивление инновациям со стороны педагогов

Программы

Введение.

Инновационный характер осуществляемых в образовании перемен в аспекте национальной инициативы «Наша новая школа», Программы «Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», требует новых подходов к организации методической работы. Модернизация образования и творческие инновационные процессы в образовании стимулируют к обновлению МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами», как субъект муниципальной методической службы (далее - ММС).

Для преодоления негативных тенденций в кадровом обеспечении образовательных организаций, повышения социального статуса и профессионализма педагогических и руководящих работников необходима системная реорганизация. Кардинально должны меняться содержание, организационная структура, формы работы муниципальной методической службы, внедряться новые идеи и современные технологии организации методической работы, подниматься престиж труда методистов.

Муниципальная методическая служба должна быть катализатором образовательных реформ, обеспечить оперативное и массовое внедрение в практику системообразующих инноваций. Особое значение приобретают вопросы усиления непрерывного характера обучения и профессионального развития руководителей, педагогов как условие их активной адаптации к новой модели деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач на современном этапе развития образования.

За последние годы деятельность ММС стала более сложной, разнообразной по своим задачам, содержанию, формам и методам реализации. Наряду с традиционной работой муниципальная методическая служба обеспечивает научно-методическое сопровождение педагогических инноваций, развивая тесные связи с ВИРО, участвуя в региональных проектах.

Качественное решение задач развития муниципальной системы образования возможно при объединение усилий Управления образования округа Муром и МКУ ЦРПК. Управление образования ставит цели и определяет основные направления и стратегию всей системы в целом, то методическая служба создает благоприятные условия для выполнения поставленных целей, т. е. функционирования и развития образовательных учреждений. Эту роль методической службы можно определить, как

поддерживающую. Для этого методическая служба выполняет такие функции, как оказание практической и интеллектуальной помощи, подкрепление инициатив и инновационных процессов, стимулирование инновационной деятельности, выявление и устранение недостатков, налаживание и установление контактов, связей, оказывающих положительное влияние на реализацию целей образовательной деятельности.

Создание внешних благоприятных условий для развития учреждений образования – одно из основных направлений поддержки инновационной деятельности.

Главным результатом модернизации ММС должно стать соответствие муниципальной системы образования целям опережающего развития, так как именно оно является решающим как для индивидуального успеха, так и для долгосрочного развития.

Актуальность.

Стратегия модернизации российского образования требует от современной школы обеспечения высокого качества образования. Для того, чтобы реализовать эту задачу и предоставить образовательные услуги требуемого качества, каждое образовательное учреждение должно обладать высокопрофессиональным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладают высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способны органично адаптироваться к изменениям во внешней среде.

На современном этапе методическую службу характеризует:

- ориентация на решение преимущественно краткосрочных задач тактического характера;
- отсутствие опережающего видения роли методической работы в развитии кадровых ресурсов образовательных учреждений;
- невысокий инновационный потенциал системы методической работы;
- приверженность к линейно-функциональной организационной структуре управления, что существенно затрудняет адаптацию системы методической работы к изменениям в современном образовании;
- отсутствие целенаправленной методической политики.

Объективно существующие противоречия, препятствующие модернизации ММС:

- между возросшими требованиями и сложностью задач, стоящих перед методическими службами, и их реальным состоянием;

- между необходимостью развития инициативы, самостоятельности и творчества участников методической деятельности и существующими методами управления методической работой в полном функциональном цикле;
- между постоянно растущими требованиями к методистам и недостаточно высоким уровнем профессионального мастерства;
- между требованиями по-новому осуществлять формы и направления методической деятельности и недостаточной готовности специалистов методической службы к этому процессу;
- отсутствие системы высшей профессиональной подготовки работников образования методических центров.

В этих условиях возникает потребность формирования единого методического пространства с множеством отношений и связей, направленных на развитие профессиональной компетентности педагогов, методической службы и образовательной системы округа.

Еще одним важным фактором, сдерживающим развитие муниципальной методической службы, является отсутствие федеральной и региональной нормативной базы, регламентирующей деятельность муниципальных методических служб.

В современных условиях, когда каждая образовательная организация вправе выбирать конкретные формы и определять содержание методической работы, функция ММС, на сегодняшний момент, заключается в оказании сервисных услуг с учетом дифференцированного подхода к содержанию и формам методической работы в каждом конкретном образовательном учреждении.

Развитие сферы сервисных услуг, оказываемых образовательным организациям, будет способствовать формированию единого методического и информационно-образовательного пространства, созданию эффективной системы управления инновационными процессами и является краеугольным камнем в реорганизации муниципальной методической службы.

Концептуальные основы развития муниципальной методической службы

В условиях реализации Комплекса мер по модернизации образования повышается значение методической работы с педагогами на муниципальном уровне, которая является одним из компонентов государственной системы повышения квалификации работников образования, обеспечивающей связь психолого-педагогической науки с педагогической практикой. ММС

реализуются принципы непрерывности, индивидуализации, дифференциации в работе с педагогами.

В программных документах Министерства просвещения РФ определяется необходимость реорганизации муниципальной методической службы, построения ее деятельности на принципах сетевой организации и маркетинга. Решить эту задачу - значит привести действующую муниципальную методическую службу в соответствие с современными подходами к обновлению структуры и содержания общего образования, обеспечить методическое сопровождение единого муниципального образовательного пространства.

Недостаточная эффективность деятельности ММС в современных условиях определяет необходимость выбора адекватной модели функционирования методической службы как условия эффективного развития.

Обновлённая модель организации методической деятельности

Для ММС наиболее оптимальным вариантом развития и повышения эффективности является модель сетевой организации методической работы, которая строится из таких элементов, как специализированная модель методического центра, инновационные площадки, опорные площадки, ресурсные центры, проектные группы, творческие лаборатории, ГМО.

Сетевая организация методической работы позволит:

- обеспечить качественное информационно-методическое сопровождение образовательного процесса во всех учреждениях сети;
- повысить инновационный потенциал образовательных организаций;
- повысить эффективность использования методических и иных ресурсов, обеспечивая равный доступ к ним всех субъектов методической деятельности;
- расширить возможности для повышения квалификации работников муниципальной методической службы;
- 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 работы определяется как среда, в которой любая образовательная организация или педагог могут взаимодействовать с любым образовательным учреждением 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.

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

- от запоминания и воспроизведения 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.

ММС отводится координирующая роль в создании сетевого методического пространства, единого понятийного поля, общности теоретического и методического характера, системы развития участников сетевой организации методической работы.

Цели, задачи и принципы построения модели Муниципальной методической службы

При разработке Концепции ММС использованы нормативные документы:

- Федеральный закон РФ от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018-2025г, утвержденная постановлением Правительством РФ от 26.12.2017г №1642;
- Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации 04 февраля 2010 г. Пр271;
- Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования. Письмо Министерства образования РФ от 09.03.2004 г. № 03-51-46 ин/42-03;
- Государственная программа Владимирской области «Развитие образования»;
- Муниципальная программа развития образования в округе Муром на 2021-2025гг;
- Устав МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами».

Состояние и основные проблемы развития муниципальной методической службы о. Муром

В муниципальную методическую сеть входят МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами», научно- методический Совет, Ассоциация руководителей школ, 59 постоянно действующих семинары, 33 ГМО, профессиональных творческих объединений, Клуб молодых специалистов «Союз горячих сердец», Клуб «Пеликан».

Методическое сопровождение осуществляют работники МКУ ЦРПК: директор, методисты - 6 человек. Все работники имеют высшее педагогическое образование. Стаж работы в должности методиста до 3-х лет – 3 человека, свыше 10 лет – 4 человека.

В настоящее время в округе функционирует 49 образовательных организаций: 16 общеобразовательных организаций, 33 дошкольных образовательных организации, 1 организация дополнительного образования.

По данным на 1 января 2021 г.:

- руководящие работники общеобразовательных организаций – 16
- педагогические работники общеобразовательных организаций – 643
- руководящие работники дошкольных образовательных организаций – 31
- педагогические работники дошкольных образовательных организаций – 515
- руководящие работники организаций дополнительного образования-1

По уровню профессионального мастерства:

педагоги школ:

- высшую квалификационную категорию имеют 48,5% педагогов;
- первую квалификационную категорию имеют 36% педагогов;

педагоги детских садов:

- высшую квалификационную категорию имеют 122 педагогов;
- первую квалификационную категорию имеют 319 педагогов;
- аттестованы на соответствие занимаемой должности 38.

Одной из основных проблем является недостаточный образовательный уровень сельских педагогов. Наиболее остро эта проблема стоит в дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования района.

Высшее профессиональное образование имеют:

- в общеобразовательных организациях 88 %;
- в дошкольных образовательных организациях 44%;
- в организациях дополнительного образования %

В связи с недостаточным количеством педагогов с профессиональным высшим образованием необходимо работать над повышением мотивации педагогов к получению высшего образования, переподготовки, обучении на курсах повышения квалификации. В соответствии с законом РФ «Об образовании» всем педагогическим работникам необходимо повышать уровень квалификации посредством прохождения курсовой подготовки не реже 1 раза в 3 года.

По данным за 2018 - 2020 гг. наблюдается стабильный «приток» молодых специалистов. Так, с сентября 2018 года в район прибыл 19 человек, 2019 года 14 человек, 2020 году 19 человек.

Несмотря на это наблюдается старение педагогических кадров: (см. табл. 1).

Таблица 1

Педагоги	Возрастная группа									
	Мол. 25 лет	25-29 лет	30-34 лет	35-39 лет	40-44 лет	45-49 лет	50-54 лет	55-59 лет	60-64 лет	65 и более
Дошкольных ОО	29	23	54	67	77	92	68	71	29	5
Общеобразовательных ОО	49	41	63	37	44	112	107	100	60	30
Общее количество	78	64	117	104	121	204	175	171	89	35

Ежегодно увеличивается количество педагогов со стажем работы 20 и более лет.

По стажу работы педагоги дифференцируются:

школы:

- от 0 до 5 лет (молодые специалисты) – 4
- от 5 до 10 лет- 68
- от 10 до 15 лет- 43

- от 15-20 лет – 34
- свыше 20 лет – 404

детские сады:

- от 0 до 5 лет (молодые специалисты) – 59
- от 5 до 10 лет – 63
- от 10 до 15 лет – 82
- от 15-20 лет – 64
- свыше 20 лет – 247

Периодически все методисты проходят курсы повышения квалификации, постоянно принимают участие в вебинарах, семинарах, стажировочных сессиях. Т.е, по мере возможности повышают свою квалификацию. Приоритетными в работе ММС являются информационная и инновационная области; научно-методическое обеспечение содержания образования; создание условий для повышения квалификации и аттестации педагогических работников; оперативное реагирование на запросы и потребности педагогов образовательных организаций, совершенствование модели методической службы; внедрение в образовательный процесс дистанционных форм обучения.

Цель деятельности Модернизация модели методической службы, ориентированной на развитие образования в округе Муром, удовлетворение профессиональных запросов в методическом и информационном обеспечении инновационных процессов в образовательных организациях.

Задачи методической службы:

1. Совершенствование и развитие нормативно-правовой базы муниципальной методической службы;
2. Внедрение эффективных технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности;
3. Создать систему независимой оценки качества работы муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
4. Ориентация управленческих и педагогических кадров на принятие новых смыслов деятельности в современных условиях, изменение стиля традиционного педагогического мышления (переход в позицию тьютора, развитие мобильности педагогов образовательных учреждений и муниципальной системы образования);
5. Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений в инновационной деятельности, в подготовке работников образования к аттестации;

6. Внедрение сетевой организации методической работы за счет целенаправленного привлечения образовательных, информационных, методических, инновационных, кадровых, консультационных ресурсов;
7. Создание единого информационно-образовательного и методического пространства района;
8. Обобщение и распространение в муниципальной системе образования передового педагогического и управленческого опыта;
9. Расширение спектра консалтинговых услуг в методической работе;
10. Формирование субъектной позиции педагогов в повышении квалификации.

Стратегическая задача – развитие мобильности субъектов образовательного пространства округа Муром:

- педагогов муниципальной системы отрасли образования - в способности к усиленной адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности, к освоению инноваций в образовании, полноценной профессиональной и личностной самоорганизации, самообразовании, самосовершенствованию;
- образовательных организаций – в готовности к освоению педагогических инноваций, разработке и реализации собственных продуктивных идей, построению стратегий своего развития;
- муниципальной системы образования – в гибкости, восприимчивости к новизне на уровне региона и федерации, чувствительности к потребностям и возможностям образовательных учреждений.

Принципы деятельности системы методической работы

- Создание многоуровневой методической службы округа на принципе системности, включающем не только организационный аспект системы и взаимодействия ее отдельных компонентов, но и соблюдение соответствия целей, содержания, средств, методов и форм профессионального развития педагогов, адекватных их образовательным потребностям и запросам развивающейся образовательной системы;
- Принцип сетевого взаимодействия, где элементы сети представляют собой не унифицированные методические учреждения, а ресурсы образовательных учреждений и их активное использование, позволяющее разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования;

- Принцип личностно-ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, а также индивидуальный уровень профессионализма каждого педагога;
- Принцип диверсификации, предполагающий многообразие, вариативность услуг, форм, содержания развития профессиональной компетентности;
- Принцип открытости и доступности, предполагающий добровольность участия и свободу выбора индивидуальной образовательной программы педагога.

Методологическую основу построения инновационной модели муниципальной методической службы определяют:

- Нормативно-правовые документы развития образования Российской Федерации;
- Концептуальные основы непрерывности педагогического образования, творческого характера педагогической деятельности;
- Идеи развития муниципальной методической службы в контексте модернизации российского образования;
- Реализация компетентностного подхода в инновационном развитии образования.

Основные идеи, лежащие в основе обновленной модели муниципальной методической службы:

1. Понимание муниципальной методической службы как системы взаимодействия связанных друг с другом структур обеспечения и сопровождения образовательного процесса, инновационной, проектировочной, исследовательской деятельности образовательных учреждений и педагогов, которая должна обеспечить развитие муниципальной системы образования и повышение результативности ее деятельности.

Методическое сопровождение оказывается различными видами ресурсов (информацией, методическими рекомендациями, образовательными, консалтинговыми услугами). Результатами такого сопровождения является в конечном итоге повышение эффективности деятельности образовательной системы в целом.

2. Организация методической службы на условиях сетевого взаимодействия.

Для эффективного функционирования новой модели муниципальной методической службы на основе сетевого взаимодействия необходимы следующие элементы:

- информационно-коммуникационная среда;
- инфраструктура;

- формы взаимодействия (сетевое взаимодействие, тьюторский, консалтинговый, маркетинговый, информационный сервисы);
- механизмы управления.

Расширению информационно-коммуникационной среды способствуют: электронные рассылки, использование дистанционных технологий в повышении профессиональной компетентности педагогов, создание информационных и образовательных ресурсов.

Развитие инфраструктуры связано с совместным использованием ресурсов, обеспечивающих качество предлагаемых сервисных услуг в сфере образования через МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами» о. Муром стажировочные, опорные площадки, ресурсные центры, инновационные площадки на базе образовательных организаций.

3. Научно-методическая поддержка инновационной деятельности.

Идеи, лежащие в основе новой модели муниципальной методической службы, принципа методического сопровождения, кардинально меняют деятельность школ, позволяют сформировать единую информационно образовательную среду и создают условия для перехода к новому качеству образования на основе информационных технологий.

Научно-методическая поддержка осуществляется через исследовательскую, экспертную деятельность, обеспечение образовательных учреждений методическими рекомендациями, пособиями, разработками, обобщением опыта их деятельности, оказанием помощи в публикации материалов, а также руководство деятельностью инновационных площадок на базе образовательных организаций.

Используемые методической службой формы целевой поддержки образовательных учреждений создают в системе образования своеобразную мотивационную среду, побуждающую учреждения к активизации инновационной деятельности. Методической службе нужно рассматривать целевую поддержку образовательных учреждений как стимул для повышения результативности их работы. Такая поддержка должна быть необходимой и полезной для самого учреждения, учреждение должно быть заинтересовано и готово приложить все усилия для ее получения.

Однако поддержка, оказываемая методической службой, призвана активизировать, а не подменять самостоятельную работу образовательных учреждений. 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 учреждений.

4. Построение деятельности муниципальной методической службы по принципу тьюториального сопровождения.

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 МКУ ЦРПК, руководитель методического объединения, заместитель директора образовательного учреждения, педагог-новатор.

5. Создание разноуровневой муниципальной методической службы

I уровень - регионально-муниципальный:

- ГАОУ ДПО ВО ВИРО г. Владимира как основной партнер в сфере повышения квалификации педагогов;
- ММС, как организующее и координирующее звено в многоуровневой системе методической службы муниципалитета;
- Инновационные площадки, творческие лаборатории, опорные площадки, ресурсные центры;
- Проблемно-методологические семинары, практикумы, конференции;
- Городские методические объединения;
- Педагогические профессиональные сообщества, творческие группы;
- Конкурсы профессионального мастерства.
- Мастерские победителей и лауреатов профессиональных конкурсов.

II уровень - образовательных организаций:

- Педагогические коллективы образовательных организаций;
- Работа над единой методической темой;
- Временные творческие группы, предметные методические объединения;
- Индивидуальные образовательные маршруты педагогов;
- Портфолио педагога (методический кейс педагога).

6. Использование технологии педагогического проектирования. Деятельность ЦРПК, методистов ориентирована на исполнение исследовательских, проектировочных функций.

Современные подходы к деятельности муниципальных методических служб проявляются в актуализации продуктивного использования методов, форм и содержания методической работы, активном участии в

инновационной деятельности и творческих проектах, способности разрабатывать и внедрять новые образовательные программы и педагогические технологии.

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, 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.

7. Реализация новых подходов к повышению квалификации педагогических кадров:

- переход на модульно-накопительную модель повышения квалификации;
- усиление субъектной позиции педагога в повышении квалификации:
 - разработка и реализация педагогами индивидуальных образовательных маршрутов на основе самодиагностики и самоанализа;
 - использование рефлексивно-проектной и исследовательской технологии в повышении квалификации;
 - введение портфолио как средства мониторинга достижений педагога;
- ориентация на конкретный образовательный продукт, разрабатываемый в процессе повышения квалификации и успешно реализуемый в практической деятельности:
 - оказание помощи в выборе и формулировании учебного задания на курсы или для участия в работе профессиональных методических объединений,
 - консалтинго-тьюторское сопровождение внедрения образовательного продукта в педагогическую практику;
 - компетентностная основа повышения квалификации:
 - диагностика уровня развития профессиональной компетентности педагогов как отправная точка выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов,
 - практико-ориентированная направленность всех видов методической работы.

8. Повышение квалификации педагогов в использовании применения информационно-коммуникационных технологий.

Такой подход позволит сформировать их информационную культуру и повысить уровень использования средств информатизации и коммуникации в образовательном процессе при соблюдении ряда условий:

- соответствие уровня содержания подготовки современным тенденциям развития информационно-коммуникационных технологий;
- создание положительной мотивации и готовности к использованию информационно-коммуникационных технологий педагогами сельской школы в своей профессиональной деятельности;
- наличие информационно-образовательных ресурсов по различным образовательным областям, в том числе сетевых, адекватных современным требованиям;

9. Создание банков педагогической информации: банк инновационных образовательных программ повышения квалификации, банк инновационных образовательных продуктов-проектов, разработанных слушателями в ходе курсовых мероприятий, банк инновационных программ развития образовательных учреждений.

10. Формирование экспертного сообщества округа, проведение методического аудита образовательных учреждений и экспертизы образовательных программ образовательных организаций, программ развития, учебных программ, факультативных курсов, методических рекомендаций и пособий, педагогических проектов, исследовательских работ и т.п.

11. Организация методического консалтинга. МКУ ЦРПК как консультационный пункт, где каждый руководитель, педагог получают необходимую информацию для решения возникших затруднений.

Консалтинговая поддержка, как новая форма в работе методической службы, направлена на оказание методической помощи педагогам образовательных учреждений в освоении новых образовательных технологий. Основным методом данной поддержки является интенсивная и целенаправленная коммуникация в сети Интернет, в том числе через электронную почту.

Управление методической службой

Новая развивающаяся сетевая структура методической работы на муниципальном уровне требует реорганизации системы ее управления.

Наиболее перспективным для формирования адаптивной системы управления методической работой, 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 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;
- экспертных комиссий и оргкомитетов при проведении конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций школьников и др. мероприятий.

Организирующим и координирующим звеном в многоуровневой системе методической службы муниципалитета является МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами». Целью 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 учреждений, их позиционирование на региональном и муниципальном уровнях;
- оптимальное обеспечение научно-методического сопровождения процессов развития системы образования района, координация инновационной деятельности.

При небольшом штате МКУ ЦРПК такая структура позволяет легко перемещать сотрудников при переходе из одного проекта к другому, эффективнее использовать имеющиеся кадровые и материальные ресурсы.

Стратегии управления развитием муниципальной методической службы:

- Программно-целевая идеология.
- Содержательно-деятельностная идеология:
 - ✓ координатор сетевого взаимодействия.
 - ✓ партнер в методическом пространстве.
 - ✓ организатор повышения квалификации.

- Введение программно-целевой (проектной) структуры управления муниципальной методической службой.
- Активизация профессионально-личностной позиции методистов в отношении развития профессиональной компетентности педагогических кадров, готовность их стать тьюторами, координаторами проектных команд.

Ожидаемые эффекты от перехода на инновационную модель муниципальной методической службы

1. Количественный рост коллективных субъектов, включенных в методическую сеть.
2. Дифференциация оказания методических услуг с учетом профессиональных потребностей педагогов.
3. Качество разрабатываемых методических продуктов.
4. Становление методиста-тьютора.
5. Управленческая мобильность в организации методической работы округа.
6. Повышение качества образования.
7. Повышение имиджа муниципальной системы образования округа.

Ожидаемые результаты эффективности муниципальной методической службы

Реализация Концепции стремится к достижению следующих важных результатов:

- рост профессиональной компетентности специалистов муниципальной системы образования;
- формирование эффективной системы непрерывного образования педагогических кадров;
- создание оптимальной модели сетевой организации методической работы;
- содействие внедрению в учебно-воспитательный процесс новых образовательных технологий;
- содействие созданию единого информационного образовательного пространства;
- обобщение и распространение в муниципальной системе передового педагогического и управленческого опыта, в том числе опыта работы инновационных площадок, проектных и творческих групп;
- создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования;

- осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования;
- формирование и обновление информационного банка муниципальной образовательной системы;
- развитие системы наставничества молодых специалистов;
- позитивная динамика закрепляемости молодых специалистов;
- участие в подготовке и проведении муниципальных педагогических конференций, профессиональных конкурсов, и т.п.;
- оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций в инновационной деятельности, в подготовке работников образования к аттестации;
- разработка образовательных программ повышения квалификации;
- внедрение преимущественно интерактивных и практико-ориентированных форм повышения квалификации;
- использование ресурсов сети Интернет для совершенствования сетевого взаимодействия методистов и учителей.

Сроки и этапы реализации Программы

На первом этапе (2020-2021 учебный год) предусмотрены работы, связанные с планированием программных мероприятий развития муниципальной методической службы по отдельным направлениям в соответствии с задачами: самооценка состояния деятельности методической службы; проблемный анализ; определение начальных показателей программы развития. Проводится ряд мероприятий, связанных с началом преобразований и нововведений: проектирование деятельности организационных структур, в соответствии с направлениями поддержки исходя из профессиональных затруднений педагогов; разработка положений и локальных актов; коррекция программы мониторинга; разработка тематики обучающих мероприятий; планирование ресурсного и информационного обеспечения; осуществление программных мероприятий по повышению качества образования; обновление сайта; создание виртуального кабинета.

На втором этапе (2021-2022, 2022-2023 учебные годы) приоритет отдается мероприятиям, непосредственно направленным на содействие повышению уровня профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций путём реализации современных кадровых технологий; создание организационно-педагогических условий для стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования; содействие повышению качества образовательных услуг в

системе дошкольного и общего образования. Реализуется программа изучения профессиональных потребностей педагогических кадров, модель методической поддержки развития компетентности педагогических работников в процессе их профессиональной деятельности, содействующей формированию системы непрерывного образования. Реализуется Программа работы с молодыми специалистами. Построена модель сетевого взаимодействия образовательных организаций. Реализуется Программа наставничества. В рамках самоаудита, внутреннего аудита проводятся мониторинговые исследования уровня профессиональной компетентности педагогов и профессиональных затруднений работников 00; диагностирование по показателям успешности реализации программы развития. Корректируются программные мероприятия в соответствии с федеральными и региональными целевыми программами развития. Ведется коррекция муниципальных и школьных программ и планов по методической деятельности; анализ и коррекция форм и методов поддержки педагогических кадров в муниципальной методической службе и в ОО; осуществляется пополнение ресурсного обеспечения методической деятельности педагогических кадров.

Производится анализ и оптимизация внешних условий и факторов оказания методической поддержки развития компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности; разрабатывается многоуровневая муниципальная система стимулирования инновационной деятельности и программа комплексной оценки инновационной деятельности педагогов и руководителей 00. Проводятся программные мероприятия по повышению качества образования школьников; внедряются в практическую педагогическую деятельность инновации, направленные на улучшение качества преподавания и образования; проводятся программные мероприятия по повышению качества образования школьников.

На третьем этапе (2023 - 2024 учебный год) реализуются мероприятия, направленные в основном на анализ результатов, внедрение и распространение положительных форм и методов работы, полученных на предыдущих этапах. Проводятся мониторинговые исследования достигнутого уровня профессиональной компетентности педагогов. Производится анализ и экспертиза успешности реализации муниципальных и школьных программ и планов методических служб и профессиональных объединений педагогов, форм и методов методической работы педагогических кадров. Осуществляется саморегулирование и корректирование деятельности методической службы в соответствии с уровнем достижения поставленной цели и задач, анализ успехов и неудач;

определяются дальнейшие направления развития муниципальной методической службы. Производится проблемно-ориентированный анализ по стимулированию инновационной деятельности, внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленные на улучшение качества преподавания и образования; анализируется успешность программных мероприятий по повышению качества образования школьников. Издаются статистические сборники; публикуются сборники методических рекомендаций для педагогов и руководителей ОО по результатам реализации программы развития муниципальной методической службы; сборники диагностических материалов управленческого и методического анализа инноваций в ОО; учебно-методические пособия, транслирующие лучшие практики работы педагогов и руководителей. Проводится серия информационно-аналитических семинаров для всех педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования по выявлению дальнейших направлений развития методической службы.

На четвертом этапе (2024-2025 учебный год) заключительный этап мониторинг успешности реализации Программы; корректировка Программы развития Создание модернизированной системы методического сопровождения образовательного процесса.

Идентификация рисков.

Риски	Проявления	Меры по управлению рисками
Образовательные	Несоблюдение требований к условиям реализации ФГОС.	Организация повышения квалификации. Новые формы методической работы. Организация сетевого взаимодействия с ведущими ОО региона.
Финансовые	Недостаточное финансирование системы образования. Отсутствие материальной поддержки участников проекта.	Разработка критериальной базы для выплат стимулирующей части ФОТ. Обеспечение материальных условий для трансляции опыта.
Работа с персоналом	Снижение мотивации на развитие. Потеря интереса к проекту.	Система морального и материального стимулирования. Предоставление площадок для трансляции опыта
Нормативные	Отсутствие нормативных документов, регламентирующих деятельность ММС.	Использование возможностей сетевого взаимодействия для изучения эффективного опыта.

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы развития

1. Реализация проектов по приоритетным направлениям Программы.
2. Повысилась эффективность деятельности профессиональных объединений педагогов, инновационных, опорных площадок, ресурсных центров.
3. Сформирована готовность работников системы образования к внедрению профессиональных стандартов.
4. Не менее 80% дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций участвуют в инновационных проектах различных уровней (федеральный, региональный, муниципальный).
5. Реализуется сетевая модель муниципальной системы образования.
6. Разработана и внедрена модель муниципальной системы оценки качества образования.
7. Не менее в 95% дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях внедрена и функционирует внутренняя система оценки качества образования.
8. Не менее в 80 % образовательных организациях разработаны программы индивидуального развития одаренных обучающихся.
9. Не менее 85% закрепляемость молодых специалистов.
10. Модернизация модели методической службы, ориентированной на развитие образования, удовлетворение профессиональных запросов в методическом и информационном обеспечении инновационных процессов в образовательных организациях.

Критерии успешности реализации Программы развития

Критерии успешности Программы развития	Показатели и индикаторы результативности	Выполнение
К1. Полнота и своевременность выполнения планов деятельности, «дорожных карт»	П1. Выполнение «дорожных карт» проектов на 100%	
	П2. Выполнение плана мероприятий по введению НСУР, охват не менее 50% ОО к 2022-му году	
	П3. Выполнение годового плана повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников на 100%	
	П4. Доля ОО, участвующих в проектах, мероприятиях ИМЦ – не менее 80%	

К2. Участие ОО и методистов в инновационной деятельности	П5. Доля ОО, участвующих в инновационных проектах разных уровней (2021 год – 50%, к 2022 году – 60%, к 2023 году – 65%, 2024 году – 75%, к 2025 году 80%)	
	П6. Доля методистов, участвующих в инновационной и проектной деятельности (2021 год – 50%, к 2022 году – 60%, к 2023 году – 65%, 2024 году – 75%, к 2025 году 80%)	
К3. Положительная динамика удовлетворённости ОО деятельностью МКУ ЦРПК	П7. Степень удовлетворённости педагогических работников и управленческих команд ОО качеством проводимых мероприятий (не менее 85%)	
К4. Наличие продукта деятельности МКУ ЦРПК, его технологичность	П8. Подготовлены материалы для участия в конкурсах разного уровня (ежегодно не менее 4 конкурсов)	
	П9. Доля ОО, педагоги и руководители которых транслировали инновационный опыт (2021 год – 40%, к 2022 году – 50%, к 2023 году – 60%, 2024 году – 70%, к 2025 году 80%)	
К5. Закрепляемость молодых специалистов	П10. Доля молодых специалистов (2021 год – 65%, к 2022 году – 70%, к 2023 году – 75%, 2024 году – 80%, к 2025 году 85%)	
К6. Актуальность материалов по освещению процесса реализации Программы развития на сайте ИМЦ	П11. Обновление материалов не реже 1 раза в две недели	

Структура взаимодействия методической службы

