



**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Информационно – методический центр»**

РАССМОТРЕНА
на педагогическом совете
протокол № 3
от «21» февраля 2020г.

СОГЛАСОВАНА
Начальник управления
образования
администрации ДГО
 Е.В.Кривенко
«26» февраля 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДПО «ИМЦ»
 Е.А.Калашникова
«26» февраля 2020г.



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
НА 2020 - 2024 ГОДЫ**

Добрянка, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ.....	3
2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА.....	7
3. СИСТЕМНАЯ ПРОБЛЕМА, РЕШАЕМАЯ ПРОГРАММОЙ, ЦЕЛЬ И КЛЮЧЕВЫЕ ИДЕИ.....	15
4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ.....	18
5. ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ	20
6. ТЕЗАУРУС.....	20

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МБУ ДПО «ИМЦ» НА 2020 - 2024 ГОДЫ

Программа развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» (МБУ ДПО «ИМЦ», далее ИМЦ) на 2020-2024 годы (далее – Программа) - нормативно - управленческий документ, который определяет основные стратегические направления его развития и пути их реализации. Программа разработана в соответствии с государственной политикой в сфере образования, направлена на организацию дополнительного профессионального образования работников муниципальных образовательных организаций, а также для развития муниципальной системы образования в части осуществления научно-методического, учебно-методического и информационного обеспечения образовательной деятельности, методической поддержки и сопровождения образовательных организаций в осуществлении государственной политики в области образования.

Предыдущая Программа досрочно прекратила свое действие по причинам достижения целей и необходимости постановки новых задач, вытекающих из Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года», Паспорта национальных проектов, утвержденных президиумом Совета Президента Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Наименование Программы	Программа развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» (МБУ ДПО «ИМЦ») на 2020-2023 годы
Разработчики Программы	Калашникова Елена Анатольевна – директор МБУ ДПО «ИМЦ» Педагогический коллектив ИМЦ,
Основания для разработки Программы	1.Федеральный Закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2.Закон Пермского края от 12.03. 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»; 3. «Стратегия социально-экономического развития Добрянского муниципального района до 2025 года», принятая решением Земского собрания Добрянского муниципального района от 21.12.2011

№ 247.

4. Письмо Министерства образования РФ от 9 марта 2004 г. № 03-51-48ин/42-03 «Об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования»;

5. Государственная программа «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»

6. Указ Президента Российской Федерации № 204 от 07.05.2018г. "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года

7. Паспорт национального проекта «Образование» утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)

8. О реализации национального проекта «Образование» в Пермском крае

9. Распоряжение правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»

10. Паспорт регионального проекта «Учитель будущего».

11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

12. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15.11.2013 № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499

13. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.10.2013 № 06-735 «О

	<p>дополнительном профессиональном образовании»</p> <p>14. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 816 от 23.08.2017 г. «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»</p> <p>15. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»</p> <p>14. Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № АК-821/06 по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ</p>
Системная проблема, решаемая Программой	Необходимость опережающего развития ИМЦ как условие готовности к оперативному реагированию на динамично возрастающие потребности системы.
Цели Программы	Создание организационных условий для становления ИМЦ как проектного офиса, агента изменений, координатора и провайдера непрерывного образования, профессионального и карьерного роста педагогических работников
Стратегические проекты «5xSMART»	<p>1. «ИМЦ – центр экосистемы непрерывного профессионального образования и карьерного роста педагогических работников РСО».</p> <p>2. «ИМЦ-офис инициации и управления проектами».</p> <p>3. «Новые источники для новых свершений» Поиск и апробация новых каналов финансирования и ресурсообеспечения ИМЦ, реализуемых стратегических проектов и программ РСО».</p>
Миссия ИМЦ	Мотивируя СООБЩЕСТВО, обогащать ЗНАНИЕМ, сопровождая ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, достигать РЕЗУЛЬТАТ
Сроки реализации Программы и этапы реализации	<p>2020-2024 годы</p> <p>Программа будет реализована в 2020 - 2024 годах:</p> <p>1 этап организационный – март 2020г. – декабрь</p>

	<p>2020г.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ формирование необходимой нормативно-правовой базы; ✓ обучение кадров ИМЦ, изучение инновационных управленческих технологий; ✓ формирование банка программ КПК; ✓ выстраивание связей с партнёрами; ✓ защита бюджета Программы развития на 2021г. <p>2 этап - Внедренческий (2021-2023 гг.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ создание банка методических материалов; ✓ активное участие в реализации краевых проектов «Учитель будущего» и «Молодые педагогические кадры ПК»; ✓ внедрение новых технологий в деятельность ИМЦ и ОО; ✓ промежуточный анализ результативности Программы развития, с последующей корректировкой в случае необходимости. <p>3 этап Аналитико-результативный (2024г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ сбор оценка материалов; ✓ сопоставление показателей ОО за период до и после внедрения обновлений; ✓ анализ воздействия инновационных технологий; ✓ выявление отрицательных и положительных тенденций реализации программы развития; ✓ трансляция передового педагогического опыта.
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Становление ИМЦ как оператора краевого партнёрства в образовании. 2. Становление ИМЦ как ядра экосистемы непрерывного профессионального образования и карьерного роста педагогических работников ДГО. 3. Увеличение эффективности использования ресурсов и продуктивности взаимодействия ИМЦ с другими организациями. 4. Реализации инновационных проектов и развития информационных технологий. 5. Административные команды ОО владеют необходимыми технологиями для повышения результативности работы образовательных организаций, выработки у них рефлексов

	адаптации к изменяющимся условиям ведения деятельности. 6. Повышение эффективности финансово-экономической модели ИМЦ.
Ресурсное обеспечение реализации Программы	Учреждение обеспечено кадровыми, методическими, материально-техническими и финансовыми ресурсами, необходимыми для реализации программы
Объем и источники финансирования Программы	Ежегодная субсидия на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания из местного бюджета, средства от приносящей доход деятельности, спонсорская помощь
Система организации контроля	Постоянный контроль за выполнением Программы осуществляет педагогический совет ИМЦ. Результаты контроля представляются ежегодно общественности через публикацию на сайте ИМЦ информации о ходе реализации программы и ежегодного отчета о самообследовании.

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА О МБУ ДПО «ИМЦ»

Полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» (МБУ ДПО «ИМЦ»).

Сокращенное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом МБУ ДПО «ИМЦ»

Юридический адрес 618740 Пермский край, г.Добрянка, Ул. Ленина,5e-mail: mmc_dobr@bk.ru

Вид организационно-правовой формы: муниципальное бюджетное учреждение.

Тип образовательной организации: организация дополнительного профессионального образования.

Учредителем МБУ ДПО «ИМЦ» и собственником его имущества является Муниципальное образование Добрянский городского округа.

Предметом деятельности является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных организаций, предусмотренного федеральными законами, законами Пермского края, нормативными правовыми актами РФ и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Добрянского городского округа сфере образования.

МБУ ДПО «ИМЦ» в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», а также другими федеральными законами, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, местного самоуправления, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, Уставом и локальными актами организации.

Управление МБУ ДПО «ИМЦ» осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Уставом на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Единоличным исполнительным органом является Директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью.

Директор назначается и освобождается от занимаемой должности Учредителем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании трудового договора.

Коллегиальными органами управления образовательной организации (ОО) является Общее собрание работников, Педагогический совет.

МБУ ДПО «ИМЦ» осуществляет образовательную деятельность в соответствии с лицензией по дополнительным профессиональным программам, к которым относятся: повышение квалификации, стажировка, переподготовка.

Общее количество педагогических работников Добрянского городского округа прошедших курсы повышения квалификации составляет 350 человек (2019г).

МБУ ДПО «ИМЦ» в своей деятельности реализует несколько направлений: реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- организация повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений Добрянского городского округа;
- организация методической поддержки педагогического сообщества, включая консультационную деятельность;
- организация конкурсного профессионального движения;
- сопровождение аттестации педагогических и руководящих кадров;
- информационное сопровождение образовательных учреждений;
- сопровождение инновационной деятельности образовательных организаций и процесса информатизации.

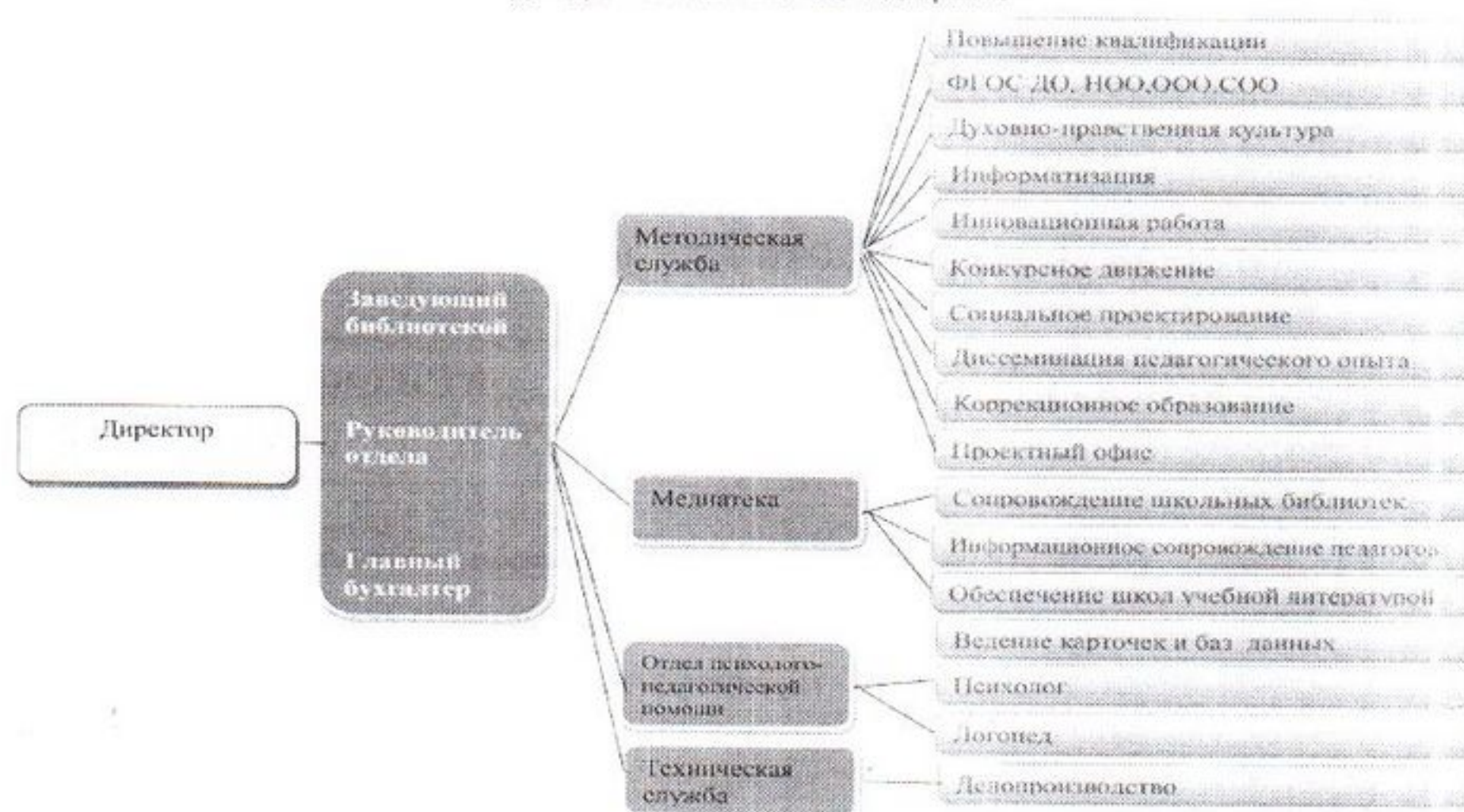
Лицензия на осуществление образовательной деятельности серия 59Л01 № 0002394 регистрационный № 4525 от 27 октября 2015г (бессрочная) выдана Государственной инспекцией по надзору и контролю в сфере образования Пермского края.

В 2019 году образовательная организация успешно прошла проверку Государственной инспекцией по надзору и контролю в сфере образования (акт проверки № 195 от 16.08.2019) на соблюдение требований, установленных законодательством Российской Федерации в сфере образования к организации образовательного процесса и введению официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. В ходе проверки были выявлены нарушения, которые были исправлены, о чём подтверждает Уведомление об исполнении предписаний от 06.11.2019 № 26-21-13 исх.267.

Текущее руководство деятельностью образовательной организации осуществляется директором. В состав администрации руководитель отдела и заведующий библиотекой.

Педагогический коллектив центра состоит из методистов. Педагогическую деятельность ведут 6 методистов, 1 педагог-психолог и 1 учитель-логопед. Кадрами МБУ ДПО «ИМЦ» обеспечен.

Структура МБУ ДПО «ИМЦ» г.Добрянка



Качественный состав педагогических	Всего чел.	% от общего числа педагогических
Образование:		
Высшее профессиональное	7	88
Категории:		
Высшая категория	1	13
Первая категория	4	50
Сведения о наградах и знаках отличия		
Знак «Почетный работник общего образования»	2	25

Объектами методической поддержки МБУ ДПО «ИМЦ» в 2019 году являются: 15 общеобразовательных организаций (8 средних общеобразовательных школ, 7 основных общеобразовательных школ); 6 дошкольных образовательных организаций; 2 учреждения дополнительного образования детей.

На 31.12.2019г. по результатам кадрового мониторинга в Добрянском городском округе трудятся 870 педагогов, 852 женщин и 45 мужчин (5%).

Уровень образования:

высшее профессиональное образование имеют 428 педагогов – (49%)
 среднее профессиональное образование имеют 369 педагогов – (42%)
 есть педагоги имеющие начальное профессиональное и среднее образование - 2/6 чел – (02%/07%)

Возраст:

младше 25 лет – 58 педагогов – (7%)
 25-35 лет – 54 педагогов - (6%)
 36-50 лет – 384 чел – (44%)
 51-55 лет – 125 чел.- (14%)
 56 и старше- 175 чел. – 20%

Стаж:

менее 3-х лет – 81 педагог – (9%)
 3-5 лет – 46 педагогов – (5%)
 5-10 лет – 98 чел. – (11%)
 10-20 лет – 181 чел. – (21%)
 20 и более лет – 464 чел. (53%)

Уровень квалификации:

Высшая квалификационная категория - 187 педагогов (21%)
 I квалификационная категория - 243 педагога (28%)

Межкурсовое повышение квалификации проводится через деятельность районных профессиональных педагогических объединений, районных проблемных (творческих) групп, практикумов. Методическая работа проводилась в форме семинаров, мастер-классов, открытых уроков, консультаций.

В МБУ ДПО «ИМЦ» работают 12 ППО, ежегодно проходят конкурсы профессионального мастерства «Лучшие педагоги», «Учитель года», «Инфокод» и др.

Методисты мотивируют педагогов на представление своего опыта через участие в семинарах, научно-практических конференциях регионального и Всероссийского уровня; через публикации статей в популярных научно-методических и научно-практических журналах и газетах. Информационная поддержка педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется через деятельность библиотеки и официальный сайт МБУ ДПО «ИМЦ».

Инновационная образовательная деятельность в Добрянском городском округе координируется научно-методическим общественным советом.

15 ОО заняты в краевых проектах «Я люблю математику, Физика в школе, Шахматы в школе, 3D музей в ДОУ и др.

2 ОО – являются центрами инновационного опыта при ПГГПУ

4 ОО являются краевыми апробационными или базовыми площадками: краевая базовая образовательная организация, участвующая в разработке парциальной программы по духовно-нравственному воспитанию детей старшего дошкольного возраста "Живые узелки"; Краевая пилотная площадка по реализации ФГОС ДО и др. Краевая апробационная площадка «Проектирование инновационной образовательной среды, направленной на формирование метапредметных образовательных результатов Школы инженерной культуры» и др.

3 ОО федеральные площадки: Федеральная сетевая инновационная площадка Апробация парциальной модульной программы "STEM - образование детей дошкольного возраста"

Внедряются 23 проекта развития, которые получили статус муниципальный. Все проекты ОО направлены на решение стратегической задачи «Создание привлекательной образовательной среды для разных категорий детей, формирующей ключевые качества успеха личности: управленческое и инновационное мышление и нравственное сознание». Ежегодно методисты ИМЦ проводят промежуточные экспертизы реализации проектов. На сайте ОО выложена вся информация по реализации проектов. В данный момент в округе нет электронной платформы, для решения задачи открытости системы и получения обратной связи. Ощущается необходимость внедрения сквозных

проектов. На решение этих и других задач и будет направлен проект «ИМЦ-офис инициации и управления проектами»

Имеющиеся ресурсы и ограничения, открывающиеся потенциальные возможности и угрозы для развития персонала ИМЦ структурируем следующим образом:

<ul style="list-style-type: none"> •Достаточно стабильный состав и высокий профессиональный уровень штатных сотрудников, готовность большинства специалистов к постоянному развитию и освоению новых компетенций. •Профессиональная мотивация большей части персонала на работу. Интерес к инновационной деятельности •Широкие коммуникативные связи ИМЦ с различными образовательными и действующими в сфере образования организациями и собственный учебный потенциал. •Активное посещение курсов повышения квалификации. •Опыт работы в проекте «Электронная школа». •Достаточный уровень технического оснащения образовательных организаций. 	<ul style="list-style-type: none"> •Низкая возможность привлечения высококвалифицированных научно-педагогических кадров для обеспечения научного сопровождения и преподавательской деятельности. •Высокая доля рабочего времени методистов, затрачиваемая на решение организационных вопросов, статистическую отчетность, аналитику и экспертно-контрольные процедуры, часто в ущерб содержательной работе. •Отсутствие системы ротации кадров. •недостаточный приток молодых специалистов в сферу образования, •Общее старение педагогических кадров. •Отсутствие реального стимула для повышения квалификации. •Отсутствие системы мониторинга удовлетворенности сотрудников •Низкий уровень заработной платы •Высокая текучесть кадров.
Сильные стороны	Слабые стороны
Потенциальные возможности	Потенциальные угрозы
<ul style="list-style-type: none"> •Развитие системы корпоративного обучения, освоение современных HR-технологий. •Выстраивание партнерских отношений с организациями, носителями необходимого образовательного потенциала, и обучение персонала через включенность в совместно реализуемые мероприятия, курсы, проекты. 	<ul style="list-style-type: none"> • Отставание темпа развития персонала от потребностей, возникающих в связи с динамикой изменений в условиях деятельности развития системы образования. •Нехватка содержательно-методического сопровождения по причине ограниченности временного ресурса у методистов для изучения и разъяснения педагогическим работникам теоретических и

<ul style="list-style-type: none"> •Использование потенциала педагогического сообщества через оформление организационно-правовых условий обеспечивающих коллективную ответственности за уровень профессионализма методического объединения 	стратегических вопросов, раскрывающих изменения в содержании образования и методике организации образовательного процесса на качественном уровне.
---	---

Из выше приведенных позиций следует, что для поддержания профессионального тонуса сотрудников, предпочтительно сделать акцент на **развитии корпоративного обучения, внедрения в деятельность ИМЦ современных HR-технологий**. Одновременно, следует обратить большее внимание на построение **взаимовыгодного партнерства** с иными образовательными организациями для расширения возможностей участия сотрудников ИМЦ в крупных образовательных и информационных мероприятиях, прохождения ПК.

Теоретико-практический опыт, полученный коллективом ИМЦ, будет обобщен и обогатит содержание методической работы с административными командами образовательных организаций, будет работать на реализацию проектных задач по направлению «Учитель будущего».

Предстоящие изменения в системе оценки квалификационного уровня педагогических работников, предусмотренных Национальной системой учительского роста (далее – НСУР), потребуют переосмысления и внесения изменений в экосистему районного педагогического образования, дальнейшего совершенствования проводимой ИМЦ работы, направленной на развитие кадрового потенциала в условиях системных изменений, обеспечения непрерывности повышения квалификации педагогических работников.

В течение трех лет деятельность ИМЦ была сфокусирована на качественном изменении содержания и организационных условиях курсовой подготовки педагогических работников, консультационной поддержке специалистов и руководителей в выборе вариантов повышения квалификации. Произошло обновление содержания реализуемых программ ДПО ИМЦ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, был усилен акцент на прикладных аспектах педагогического труда, претерпели изменения объемы предлагаемых программ (произошел переход от традиционного формата в 72 часа к «капсульным» программам объемом на 18 или 36 часов). Это обеспечило вариативность и точечность реакции образовательной организации на запрос системы образования. Например, в связи с расширением спектра профессиональных стандартов, а именно введения профессионального стандарта Специалиста в области воспитания (Приказ Минтруда России от 10.01.2017 №103н) в ИМЦ был разработан и

реализован курс "Восстановительный подход в работе школьных служб примирения".

Разрабатываются и реализуются программы, направленные на формирование новых компетенций педагогов. Например, практический курс "Технология организации сопровождения детей с ОВЗ в дошкольных образовательных организациях в условиях реализации ФГОС ДОО».

Перечень курсов повышения квалификации

№	Название курса	Количество часов
1	Курсы повышения квалификации «Информационные технологии в деятельности учителя-предметника»	72 часа
2	Курсы повышения квалификации «Базовая ИКТ-компетентность»	72 часа
3	Курсы повышения квалификации «Компьютерные курсы для начинающих»	118 часов
4	Курсы повышения квалификации «Автоматизированная информационно-библиотечная система «Mark-SQL. Версия для школьных библиотек» как структурная единица» информационной среды образовательного учреждения	72 часа
5	Курсы повышения квалификации «Развитие коммуникативной компетентности педагогов	72 часа
6	Курсы повышения квалификации «Организация образовательного процесса в начальной школе в соответствии с требованиями ФГОС»	72 часа
7	Курсы повышения квалификации «Формирование ключевых компетентностей учащихся: технология разработки и применения компетентностно-ориентированных заданий на уроке»	72 часа
8	Курсы повышения квалификации "Основы Photoshop"	36 часов
9	Курсы повышения квалификации «MS Word: базовый уровень».	16 часов
10	Курсы повышения квалификации «MS Excel: базовый уровень».	16 часов
11	Курсы повышения квалификации «Обучение должностных лиц и специалистов гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций органов местного самоуправления и организаций, не отнесенных к категории по гражданской обороне»	36 часов

12	Курсы повышения квалификации «Оказание первой доврачебной помощи» (базовый курс)	17 часов
13	Курсы повышения квалификации "Технология организации сопровождения детей с ОВЗ в дошкольных образовательных организациях в условиях реализации ФГОС ДОО	16 часов
14	Курсы повышения квалификации "Восстановительный подход в работе школьных служб примирения"	16 часов

3. СИСТЕМНАЯ ПРОБЛЕМА, РЕШАЕМАЯ ПРОГРАММОЙ, ЦЕЛЬ И КЛЮЧЕВЫЕ ИДЕИ

Системная проблема, решаемая Программой: необходимость опережающего развития ИМЦ как условие готовности к оперативному реагированию на динамично возрастающие потребности системы образования района, в условиях жесткой ограниченности ресурсов.

Цель программы: Создание организационных условий для становления ИМЦ как проектного офиса районной системы образования (РСО), агента изменений, координатора и провайдера непрерывного образования, профессионального и карьерного роста педагогических работников. Для достижения поставленной цели ИМЦ разработал комплекс проектов «3xSMART», который интегрирует все стратегические инициативы, и предполагает выбор наиболее эффективных путей достижения желаемого результата.

1 проект «ИМЦ – центр экосистемы непрерывного профессионального образования и карьерного роста педагогических работников РСО».

Проект направлен на создание условий для расширения возможностей профессионального и карьерного роста педагогических работников, непрерывности педагогического образования. Он работает на реализацию стратегических позиций, заложенных в федеральных проектах «Учитель будущего» и «Социальный лифт для каждого», нацелен на обеспечение готовности педагогического сообщества к продуктивной деятельности в условиях введения НСУР и новых аттестационных процедур.

Проект направлен на обновление содержания и форм организации повышения квалификации педагогических работников. Например, содержательная сторона повышения квалификации будет обновлена в направлении развития компетенций, необходимых педагогическим работникам для реализации функций **наставничества** (в разных формах его проявления), компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций **ведущего учителя и учителя-методиста**, а также навыков построения **маршрутов самообразования** и карьерного развития.

Ведущими формами повышения квалификации педагогических работников должны стать: Blended Learning (10% времени – на обучение через структурированные курсы, программы ПК + 20% времени – на обучение с помощью других + 70% времени – на обучение через решение реальных задач на рабочем месте); стажировки и корпоративное обучение. Последние предполагает подготовку специалистов готовых к выполнению функций внутренних тренеров-наставников, формирование ценностей самообучающейся организации среди административных команд и реализацию повышения их квалификации для овладения ими ключевым набором HR-технологий.

Проект также направлен на знакомство и внедрение в деятельность административных команд ОО современных технологий: «Дневник наставника», «Lean-технологии (Бережливое производство) в управлении образовательной организации».

В рамках реализации проекта, будет выстроена планомерная работа по поддержке молодых кадров и педагогов стажистов.

Таким образом, будет сформирована необходимая образовательная экосистема, позволяющая получать новые знания быстро и эффективно. Результаты реализации настоящего проекта окажут существенное влияние на выявление, развитие и поддержку целеустремленных педагогических работников, обладающим высоким уровнем профессионализма и лидерских качеств, мотивацией к саморазвитию и стремлению к внесению личного вклада в развитие образования

Механизм реализации проекта «ИМЦ – центр экосистемы непрерывного профессионального образования и карьерного роста педагогических работников РСО» в 3-х направлениях:

1) Участие в Краевом проекте «Учитель будущего»:

- КПК административных команд
- КПК для учителей (развитие психолого-педагогических компетенций)
- КПК для учителей «Создание и реализация ИОМ»
- Движение «Наставники»
- Проект «Молодые педагогические кадры ПК»

2) Сопровождение административных команд:

- Знакомство с технологиями: «Бережливое производство», «Дневник наставника», система «Пеликан»;
- КПК «Тайм-менеджмент».

3) Сопровождение педагогов, классных руководителей:

- КПК в форме стажировок, корпоративного обучения, в формате Blended Learning (смешанное обучение), 16ч.
- КПК «Проведение вебинара от задумки до результата» (для организации дистанционного обучения, 16 час (6 курсов)

- КПК для классных руководителей (от 16 час - 40 час; 4 курса корпоративного обучения)

2 проект «ИМЦ – офис инициации и управления проектами»

Проектное управление сегодня – это результативный и испытанный инструмент интеграционной деятельности, направленный на достижение заданных результатов и поставленных целей. Каждый последующий успешно реализованный проект в любой области деятельности образовательной организации – это вклад в рост и развитие, в будущее. Одновременно сам процесс работы в проекте, является обучающим фактором для его участников, так как возникает необходимость в совершенствовании профессиональных компетенций, необходимых для успешного решения проектных задач, оттачивается мастерство применения технологий ведения проектной деятельности. Максимальная включенность персонала образовательной организации в реализацию проектов ИМЦ и РСО рассматривается как фактор его профессионального развития и повышения уровня проактивности.

Реализация данного проекта Программы предполагает становление ИМЦ как инициатора идей и инноваций, проектного офиса, обеспечивающего формирование реестра приоритетных проектов для развития районной системы образования, координацию и навигацию продвижения проектных работ, совершенствование процессов проектного управления изменениями, а также транслятора проектной культуры, сопровождающего внедрение и развитие проектно-ориентированного управления в образовательных организациях района.

В рамках реализации проекта предполагается разработать образовательный контент -электронную платформу, для решения задачи открытости системы, краткосрочный образовательный в сфере проектного управления в соответствии с потребностями образовательных организаций. Педагоги осваивают технологии создания онлайн опросников для получения обратной связи при проведении учебного процесса, технологию «Блочно-событийные погружения» и «Мосты успеха».

Механизм реализации проекта «ИМЦ – офис инициации и управления проектами»

- Проведение обучения сотрудников ОО (общая методология и эффективные технологии управления проектами)
- Проведение экспертизы промежуточных и итоговых результатов реализации муниципальных проектов

- Информационная открытость проектных решений: создание и сопровождение информационного ресурса
- презентация промежуточных результатов и итогов реализации проектов на НМС и через систему Вебинар
- Разработка и проведение КПК "Использование эл.ресурсов Google и др.
- С целью создания онлайн- опросников для выстраивания обратной связи и рефлексии.

3 проект «Новые источники для новых свершений»

Проект нацелен на поиск и апробацию новых каналов финансирования и ресурсобеспечения ИМЦ, реализуемых проектов в РСО. В ходе его реализации предполагается, как развитие собственной приносящей доход деятельности ИМЦ, так и реализация цикла мероприятий, направленных на привлечение дополнительных средств и поиск новых источников.

Многоканальность финансирования и аккумуляции ресурсов различных социальных и бизнеспартнеров повысят эффективность финансово-экономической модели ИМЦ, реализуемость курируемых проектов.

Механизм реализации проекта:

- Развитие приносящей доход деятельности ИМЦ
- Реализация процесса анализа заинтересованных сторон, их оценка и формирование стратегии работы
- Разработка плана PR – компании ИМЦ и его реализация

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

1. Становления ИМЦ как оператора краевого партнерства в образовании.
2. Становление ИМЦ как ядра экосистемы непрерывного профессионального образования и карьерного роста педагогических работников РСО.
3. Увеличение эффективности использования ресурсов и продуктивности взаимодействия ИМЦ с другими организациями.
4. Реализации инновационных проектов и развития информационных технологий.
5. Административные команды ОО владеют необходимыми технологиями для повышения результативности работы образовательных организаций, выработки у них рефлексов адаптации к изменяющимся условиям ведения деятельности.
6. Повышение эффективности финансово-экономической модели ИМЦ.

Целевые показатели

1 проект «ИМЦ – центр экосистемы непрерывного профессионального образования и карьерного роста педагогических работников РСО».

1. Включённость в деятельность по реализации проекта «Учитель будущего» (под руководством ИРО ПК).
2. Доля программ реализуемых в формате Blended Learning (смешанное обучение) до 50% программ КПК.
3. Динамика охвата педагогических работников системы образования, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: формальное – 30%, неформальное – 60%.
4. Количество педагогов включённых в движение «Наставники» (до 10 чел).
5. Доля молодых педагогов, включённых в реализацию проекта «Молодые педагогические кадры ПК». Не менее 70 % педагогов от общего количества молодых педагогов.
6. Доля молодых педагогов, оставшихся в профессии после 3-х лет работы не менее 75%.
7. Доля молодых педагогов, получивших квалификационную категорию после 3-х лет работы – не менее 40%
8. Количество педагогов, владеющих технологией проведения вебинара для организации дистанционного обучения - не менее 100 чел.
9. Количество ОО, имеющие статус «Стажировочная площадка» - не менее 5.

2 проект «ИМЦ-офис инициации и управления проектами».

1. Доля педагогических работников, включенных в проектную работу (не менее 50%).
2. Количество педагогов, прошедших обучение по проектному управлению до 30 чел. ежегодно.
3. Наличие и функционирование муниципальной электронной платформы.
5. Доля педагогов, владеющих эл.ресурсами GOOGL, и др. – 30% от количества педагогов, участвующих в реализации проектов.

3 проект: «Новые источники для новых свершений» Поиск и апробация новых каналов финансирования и ресурсобеспечения ИМЦ, реализуемых стратегических проектов и программ РСО».

1. Динамика увеличения доли внебюджетных средств в структуре дохода ИМЦ до 100 тыс.руб.
2. Увеличение количества и расширение спектра платных услуг.
3. Сформирован реестр потенциально возможных партнёров.
4. Создание бренда ИМЦ.

5. ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

- субсидии на выполнение государственного задания;
- средства от приносящей доход деятельности;
- иные источники доходов: благотворительные средства, гранты, другое.

6.ТЕЗАУРУС

Агент (обобщённо) — лицо, действующее по поручению кого-либо, представитель организации, учреждения и так далее выполняющий поручения.

Инновация в образовании — конечный результат деятельности, ориентированной на получение нового знания, новой технологии (методики) или организационной формы существования Школы, который можно передать (продать) другим субъектам.

Инновационная деятельность — деятельность по созданию, внедрению, распространению и использованию инноваций.

Методическое сопровождение - взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, осуществляемое в процессах актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного пути решения проблемы, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и первичной реализации плана.

Провайдер (от англ. *provider*) — компания, поставщик каких-либо услуг.

Рефрейминг — это специальный прием, который позволяет изменить точку зрения человека на иную, порой даже противоположную. Это не лакировка действительности, а способность видеть самим и показывать другим ситуацию со всех сторон. Там, где одни видят только проблемы, другие находят возможности.

Тьюторство в образовании - это педагогическая деятельность по индивидуализации образования, направленная на выявление и развитие образовательных мотивов и интересов обучающихся, поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы, на работу с образовательным заказом, формирование образовательной и профессиональной рефлексии.

Тьюторское сопровождение — это движение тьютора вместе с изменяющейся личностью тьюторанта, рядом с тьюторантом, разрабатывающим и реализующим свою персональную индивидуальную образовательную программу, осуществление своевременной навигации возможных путей, при необходимости оказание помощи и поддержки. (Т.М. Ковалёва)

Самообучающаяся организация — это организация, которая создает, приобретает, сохраняет и передает знания. Ее характерная черта —

способность успешно изменять формы своего поведения, в соответствии с требованием времени и новыми вызовами.

Сетевая организация методической работы- взаимодействие субъектов муниципальной образовательной системы между собой на принципах социального партнерства (обмен информацией, презентация собственной деятельности, добровольность связей), выстраивание эффективных горизонтальных и вертикальных связей между профессиональными командами);

Смешанное обучение (Blended Learning) — образовательный подход, который совмещает обучение с участием учителя (лицом к лицу) и онлайн обучение. Смешанное обучение предполагает элементы самостоятельного контроля учеником образовательного маршрута, времени, места и темпа обучения, а также интеграцию опыта обучения с учителем и онлайн. (Перевёрнутый класс, Ротация станций, Ротация лабораторий, Гибкая модель)

-Перевёрнутый класс

Самая простая для реализации модель. Она позволяет минимизировать фронтальную работу (учитель объясняет, дети слушают) и позволяет реализовать интерактивные формы работы на уроке.

Учащиеся работают дома в учебной онлайн-среде, пользуясь собственными электронными устройствами, подключенными к интернету: знакомятся с материалом или повторяют изученный. В классе происходит закрепление материала и работа с ним, которая может проходить в виде проектной деятельности, семинара или в других интерактивных формах. Эта модель смешанного обучения может применяться в школе для учеников начиная с 3-5 класса.

-Ротация станций

Наиболее эффективная модель смешанного обучения в начальной и средней школе. Требуется наличия компьютеров или планшетов в классе и использования систем управления обучением (например, Moodle).

Все учащиеся делятся на группы по видам учебной деятельности: работа с учителем, онлайн-обучение и проектная работа. Каждая группа работает в отдельной части класса - станции. Станции имеют разные цели: работа с учителем - получение обратной связи от учителя; онлайн-обучение - развитие навыков самостоятельной работы, личной ответственности, саморегуляции, умения учиться; проектная работа - применение знаний в решении практических задач, развитие коммуникативных навыков и получение обратной связи от одноклассников.

В течение урока ученики переходят от станции к станции так, чтобы побывать на каждой из них. Состав групп меняется из урока в урок в зависимости от педагогической задачи.

Вместо трёх станций можно организовать две: работа с учителем и онлайн-работа; или четыре: работа с учителем, онлайн-работа, работа над коллективным проектом и индивидуальная самостоятельная работа.

-Ротация лабораторий

Модель смешанного обучения "Ротация лабораторий" предполагает, что часть занятий у учащихся проходит в обычном классе, а на один урок они перемещаются в компьютерный класс (лабораторию), где индивидуально работают в онлайн-среде. В онлайн-среде учащиеся могут изучать новый материал, закреплять пройденный, тренировать различные навыки а также работать над собственным проектом. Если данная модель реализуется в школе, то наиболее эффективным обучение становится, когда учителя создают для детей общую по нескольким предметам онлайн-пространство. Эта модель смешанного обучения подходит для школьников любого возраста при условии, что онлайн-среда адекватна их возрасту. Примеры онлайн-сред для школьников: платформа "Открытая школа" и Академия Хана.

- Гибкая модель

Основа гибкой модели смешанного обучения в том, что ученики не ограничены по времени тем или иным видом учебной деятельности. Учащиеся самостоятельно составляют график работы, выбирают тему и темп, в котором они будут изучать материал. В этой модели по большей части используется онлайн-среда. Учитель работает с небольшими группами или индивидуально с учениками, которым нужна помощь. Эту модель наиболее эффективна для обучения школьников старших классов, студентов и взрослых, так как требует развитого навыка самоорганизации.

SMART- S-Конкретность, М – Измеримость, А – Достижимость, R – Уместность, Т - Ограниченность во времени

Аббревиатура «HR» обозначает показатели и навыки, которыми обладает человек – главная составляющая в управлении кадрами. Организация применяет и приводит в движение качественные знания своих сотрудников. Различные корпоративные компании предоставляют услуги в области подборки кадров: подбором, оценкой, обучением и другими видами. Их деятельность направлена на развитие человеческих способностей в целях достижения положительного результата организации, в которой они работают.

С помощью новых HR-технологий можно добиться эффективного управления в целом или отдельных звеньев, правильно использовать процессы мотивации и направлять их в нужное русло.

- **Lean-технологии (бережливые производства)** - постоянно стремиться работать БЕЗ ПОТЕРЬ - основа концепции бережливого производства (lean production, lean manufacturing, лин производство). При этом важно, чтобы каждый сотрудник компании был вовлечен в процесс оптимизации, а все бизнес-процессы были ориентированы на потребителя.