

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития МБУ МЦ города Иванова «МБУ МЦ как драйвер (управляющее устройство, водитель) опережающего развития»
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none">- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 1 Федерального закона «О техническом регулировании» (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения)»;- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование»;- Указ президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 747 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (сроки реализации 2018-2025);- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;- Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10);- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;- 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;- 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»;- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

	<p>образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Распоряжение Министерства просвещения РФ от 1 сентября 2021 г. № Р-210 «Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования» - Распоряжение Министерства просвещения РФ от 06 декабря 2022 г. № Р -293 «Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» - Распоряжение Министерства просвещения РФ от 15.12.2022 г. № Р -303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»; - 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»; - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»; - Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № АК-821/06 по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ; - Письмо ФГАОУ ДПО Академия Минпросвещения России от 06 июля 2021 г. № 2163 «О методических рекомендациях для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» - Стратегия развития системы образования города Иванова на период до 2030 года;
Статус Программы развития	Локальный нормативный акт
Системная проблема, решаемая программой	Необходимость опережающего развития МБУ МЦ как условие готовности к оперативному реагированию на динамично возрастающие потребности системы образования города Иванова, в условиях жесткой ограниченности ресурсов.
Цель	Обеспечение деятельности МБУ МЦ как центра непрерывного педагогического образования и сопровождения стратегических направлений инновационной образовательной политики города путем создания эффективной модели методической службы,

	обеспечивающей поступательное развитие системы Ивановского образования, достижение современного качества образования через повышение профессиональной компетентности педагогических кадров.
Задачи программы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модернизация структуры и содержания образовательной деятельности МБУ МЦ в соответствии с задачами национального проекта «Образования» и национальных целей развития Российской Федерации; 2. Обновление технологий и форм образовательной деятельности МБУ МЦ в соответствии с принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, а также новыми возможностями цифрового образования; 3. Создание модели непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров на основе формирования и обеспечения объективных механизмов оценки профессиональных компетенций, стимулирования педагогических работников к непрерывному профессиональному росту и проектирования персонифицированных маршрутов устранения профессиональных дефицитов; 4. Повышение эффективности образовательной деятельности МБУ МЦ на основе развития сетевых форм сотрудничества с образовательными организациями города, учреждениями высшего образования и ДПО региона и регионов-соседей, а также актуализации потенциала педагогического сообщества для организации «горизонтального обучения» (диссеминации лучших педагогических практик); 5. Обновление технологической и кадровой инфраструктуры МБУ МЦ для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров муниципальной системы общего и дополнительного образования.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - продуктивный характер реализации направлений Программы развития, обеспечивающий современное качество образования; - эффективная реализации модели непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, обеспечивающей удовлетворение профессиональных запросов и устранение профессиональных дефицитов педагогов, в т.ч. путем организации деятельности сетевых профессиональных сообществ, с использованием цифровой образовательной среды; - создание современной технологической и кадровой инфраструктуры МБУ МЦ, в соответствии с принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; - повышение привлекательности образовательных программ МБУ МЦ для педагогов.
Миссия МБУ МЦ	Наша миссия – всестороннее содействие в решении актуальных задач, стоящих перед педагогической общественностью города,

	предоставление учителям города качественной методической поддержки и образовательных услуг.
Система организации контроля за выполнением программы	Общий контроль выполнения программных мероприятий осуществляет управление образования Администрации города Иванова; непосредственный контроль за реализацией Программы выполняет руководство МБУ МЦ. Формы контроля: Мониторинг оценки эффективности проводимых мероприятий в рамках направлений Программы. Отчет о ходе реализации планов и проектов на Муниципальном методическом совете. Публичный отчет о результатах реализации программы на ежегодном Дне МЦ .
Объемы и источники финансирования Программы	Развитие внебюджетной деятельности. Ежегодная субвенция из муниципального бюджета на выполнение утвержденного муниципального задания и выполнение программы «Развитие кадрового потенциала».
Сроки реализации программы	2023-2028
Ответственный исполнитель программы	Муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» г. Иваново

Информационная справка об организации.

Муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» г. Иваново

Фактический адрес: 153000, г. Иваново, ул. Смирнова, д. 16-А
тел./факс (4932) 308-066
тел. приемная (4932) 32-54-35
e-mail: gmc@gmc.ivedu.ru

Учредитель: управление образования Администрации города Иванова. Место нахождения: 153000, г. Иваново, пл. Революции, д. 6

Организационно-правовая форма: муниципальное бюджетное учреждение
Лицензия на право ведения образовательной деятельности: *серия 37Л01 № 0001722, выдана Департаментом образования Ивановской области № 2169 от 29.01.2020*

Свидетельство о постановке на учет юридического лица в налоговом органе:
Свидетельство о постановке на учет российской организации в налоговом органе по месту нахождения на территории РФ, выдано Инспекцией Федеральной налоговой службы г. Иваново 12.08.2002 г., серия 37 № 001684985

Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц: *Основной государственный номер 1023700538311 от 17 марта 2015 года за государственным регистрационным номером 2153702077879, Регистрирующий орган: Инспекция Федеральной налоговой службы по г. Иваново*

Устав (новая редакция) муниципального бюджетного учреждения «Методический центр в системе образования» г. Иваново: *Основной государственный номер 1023700538311 от 17.03 2015 за государственным регистрационным номером 2153702077880*

Целью деятельности МБУ МЦ является научно – методического, методического, ресурсного и информационно-технологического обеспечения образовательной деятельности в муниципальных образовательных учреждениях и управлении муниципальной системы образования.

Анализ текущего состояния

МБУ МЦ является организующим и координирующим компонентом в открытой, мобильной, дифференцированной системе взаимодействия различных подструктур, обеспечивающей непрерывное педагогическое образование, и предполагает достижение планируемых результатов в:

- организации сетевого взаимодействия
- обеспечении научно-методической поддержки инноваций
- тьюторском сопровождении
- педагогическом проектировании
- реализации современных подходов к совершенствованию профессиональных компетентностей педагогических и руководящих кадров МСО
- формировании открытого экспертного сообщества

Стратегическая цель: содействие развитию инновационного потенциала муниципальной системы образования в контексте Национального проекта «Образование», создание эффективных механизмов и условий для развития профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров.

Условия деятельности МБУ МЦ

Кадровые:

- Всего работников МБУ МЦ – 29 человек (в том числе: 21 человек - основных работников, 8 человек - совместителей)
 - Административный персонал – 5 человек
 - Педагогические работники - 18 человек (в том числе: 10 человек – основных работников, 8 человек – совместителей)
 - Вспомогательный персонал – 2 человека (в том числе: 1 человек – основной работник, 1 человек – совместитель)
 - Младший обслуживающий персонал – 3 человека (в том числе: 2 человека – основных работников, 1 человек – совместитель)
 - Научный потенциал – 4 кандидата наук; 5 представителей научной сферы деятельности, привлеченных на условиях договоров ГПХ.

Материально-технические:

- Здание МБУ МЦ
- Компьютерный класс с 3 рабочими зонами (зона для тиражирования методической печатной продукции содержит мини-типографию с цветным лазерным принтером, монохромным лазерным принтером с функцией двусторонней печати и резак для выравнивания краев готового сборника; зона для групповых занятий работников образования с использованием 6 персональных компью- 6 теров; зона для организации презентаций, проведения вебинаров содержит ПК с выходом в Интернет, веб-камеру, ЖК-телевизор).
 - Миниконференц-зал с зоной для организации презентаций, проведения вебинаров (ПК с выходом в Интернет, ЖК-телевизор, колонки).
 - Библиотека с обновленной мебелью, каталожным шкафом, выставочными стеллажами содержит: 2 автоматизированных рабочих места (ПК с доступом к библиотеке электронных периодических изданий), читальный зал; зону для организации презентаций, проведения вебинаров (ноутбук, подключенный к сети Интернет, ЖК-телевизор).
 - Локальная компьютерная сеть (2 самостоятельные рабочие группы: «Бухгалтерия» и «Методисты»; собственный сервер со структурированной информацией и регламентированным доступом к ней, файловый обменник с общедоступной информацией).
 - Автоматизированные рабочие места (АРМ) для сотрудников МБУ МЦ содержат: стационарный современный компьютер, источник бесперебойного питания (ИБП),

подключение к печатающему устройству (напрямую или по сети); 100% АРМ снабжены аудиоколонками или наушниками.

- Фото-видео аппаратура

Отмеченное по статистическим данным 2020 года увеличение числа педагогов, пользующихся методической поддержкой на муниципальном уровне, свидетельствуют о востребованности деятельности МБУ МЦ, которая в обозначенном учебном году адресовалась 5656 педагогическим работникам из 195 образовательных учреждений города Иваново.

Среди учреждений образования:

- 135 муниципальных дошкольных образовательных учреждений
- 49 учреждений общего образования
- 9 учреждений дополнительного образования детей

В 2022 году муниципальной методической поддержкой в разных формах воспользовались:

- 2708 работников общего образования из 49 государственных школ

В том числе:

- 49 руководителей (директоров школ); 229 – заместителей; 1826 – учителей; 72 – работника иных педагогических специальностей.
- 2247 работников дошкольного образования из 135 учреждений

В том числе:

- 135 руководителей (директоров, заведующих); 71 старший воспитатель; 1872 воспитателя; 32 педагога-психолога, 83 учителя-логопеда; 36 учителей-дефектологов; 130 музыкальных руководителей; 23 инструктора по физической культуре.
- 701 работник из 10 учреждений дополнительного образования детей.

В том числе:

- 487 педагогов дополнительного образования.

Основное содержание деятельности муниципальной методической службы спланировано и реализуется по следующим направлениям:

- Методическое сопровождение ФГОС ДО, НОО, ООО и СОО на муниципальном уровне.
- Методическое сопровождение и координация деятельности площадок эффективных образовательных практик (МОП, лабораторий, ресурсных центров, тьюторских, стажировочных и пилотных площадок).
- Методическое сопровождение цифровизации образования.
- Методическая поддержка образовательных организаций по направлению: «Государственная итоговая аттестация - ЕГЭ (11 класс), ОГЭ (9 класс)».
- Методическая поддержка школ с особыми образовательными потребностями.
- Методическая поддержка муниципального резерва руководящих кадров и молодых педагогов.
- Организация сетевого взаимодействия в педагогическом сообществе.
- Организация повышения квалификации педагогических кадров МСО: информирование, разработка и реализация (в различных формах) проблемных, тематических семинаров и образовательных проектов.
- Организация муниципальных конкурсов профессионального мастерства.
- Сопровождение образовательных организаций, педагогов на региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства.
- Развитие партнерских отношений: работа с издательствами и образовательными организациями по выбору и реализации УМК, соответствующих ФГОС; поддержка эффективного использования современного интерактивного оборудования и образовательных ресурсов.

- Диссеминация передового педагогического опыта работников МСО.
- Издание, тиражирование методических материалов, рекомендаций с целью совершенствования муниципального образовательного процесса, развития профессиональных компетенций работников образовательных организаций.

МБУ МЦ осуществляет экспертную деятельность в сфере образования, обеспечивает научно-методическую поддержку оценки качества образования в городе, осуществляет деятельность, направленную на апробацию и внедрение новых образовательных технологий, в том числе с использованием инновационных образовательных ресурсов. МБУ МЦ осуществляет инновационную деятельность, ориентированную на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования. МБУ МЦ осуществляет образовательную деятельность. Повышение квалификации направлено на совершенствование или приобретение компетенций педагогическими работниками в соответствии с актуальными потребностями системы образования. Образовательный процесс осуществляют преподаватели МЦ, а также приглашенные лекторы из числа практиков и теоретиков. Курсы повышения квалификации, реализуемые МБУ МЦ носят практический характер и большая часть занятий проводится на базе образовательных организаций.

В настоящее время перед МБУ МЦ стоит серьезная задача по сопровождению национального проекта «Образование» на уровне муниципалитета. Практика методического сопровождения развития муниципальной системы образования позволяет сделать вывод о накопленном опыте в этой сфере, но вместе с тем, есть понимание, что существует ряд внутренних проблем МБУ МЦ которые в случае их игнорирования способны тормозить реализацию национального проекта «Образование». Таким образом, необходимость решения внутренние проблемы обусловила появление отдельного – внутреннего – плана по реализации программы развития. Оценка потенциала развития МБУ МЦ по решению выявленных проблем и реализации стратегии развития образования представлена в формате SWOT – анализа.

SWOT-анализ потенциала развития МБУ МЦ

Факторы, обеспечивающие развитие	SWOT –анализ			
	Внешняя среда		Внутренняя среда	
	Возможности	Угрозы	Сильные стороны	Слабые стороны
	S	W	O	T
Образовательная деятельность	<p>Национальный проект «Образование»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание общенациональной системы учительского роста; - возможность привлечения высококвалифицированных научно педагогических кадров для обеспечения научного сопровождения и преподавательской деятельности. - широкие коммуникативные связи МБУ МЦ с различными образовательными и действующими в сфере образования организациями - практикоориентированные программы ПК с развитой системой стажировочных площадок. 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие в штатном расписании ставок научно-педагогических (преподавательских) работников; - «старение» педагогических кадров; - консервативность педагогического сообщества в восприятии и процессов модернизации образования; применение устаревших форм обучения, недостаточное использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучение; - высокая доля в штате внешних совместителей (специализирующихся по узким профилям, направлениям деятельности); - высокая загруженность штатных сотрудников МБУ МЦ организационными вопросами, статистической отчетностью, экспертно контрольными процедурами, что не позволяет серьезное внимание уделять содержательным аспектам деятельности и инновационной работе; 	<ul style="list-style-type: none"> - сформирован пакет нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательную деятельность МБУ МЦ; - развитие дистанционных образовательных технологий и электронного обучения; - сильный кадровый состав методистов; - достаточный библиотечный фонд для работы со слушателями; - в программах ПК достаточно практикоориентированных мероприятий (имеются мероприятия в формате стажировок); 	<ul style="list-style-type: none"> - не создана гибкая система учебного процесса на основе модульно- накопительного подхода и персонифицированной системы обучения; - слабо организована работа по изучению профессиональных дефицитов и потребностей педагогических кадров с целью обновления содержания программ разработки новых ПК; - не организована работа по разработке индивидуальных маршрутов, индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов; - недостаточный уровень «цифровых» компетенций у педагогических работников МБУ МЦ; - отсутствие программ ПК, реализуемых МБУ МЦ в реестре программ в рамках персонифицированной модели ПК педагогов города Иванова

<p>Методическое сопровождение развития муниципальной системы образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> - создана и действует сеть площадок эффективных образовательных практик; - осуществляется взаимодействие с ведущими учеными и образовательными и научными структурами города, области и регионов РФ по реализации инновационной политики, позволяющее поддерживать потенциал развития ОО; - диссеминация опыта как отдельных педагогов, так и площадок эффективных образовательных практик на разном уровне (городском, региональном, всероссийском); 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие достаточного научного потенциала МБУ МЦ для осуществления качественного сопровождения инновационного развития МСО; - вероятность формализации инновационных процессов в связи с нехваткой ресурсов и отсутствия поддержки; - слабая организация деятельности сетевых профессиональных сообществ педагогов по актуальным направлениям совершенствования МСО (ММО, ШМО, экспертное сообщество); - инертность педагогического сообщества; 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность использования и применения баз данных аналитических материалов по итогам оценочных процедур) для развития системы образования города в том числе и в рамках инновационной деятельности; - возможность создания электронного издания (методический бюллетень) для диссеминации инновационного опыта ОО; - возможность организации деятельности сетевых профессиональных сообществ педагогов по актуальным направлениям совершенствования МСО (ММО, ШМО, экспертное сообщество); - возможность организации и проведения онлайн педагогических советов по актуальным вопросам современного образования и МСО; - достаточно высокий уровень подготовки и статусности проводимых научно-методических мероприятий; 	<ul style="list-style-type: none"> - низкая инновационная активность ОО; - отсутствие достаточного научного потенциала МБУ МЦ для осуществления качественного научного и методического сопровождения инновационного развития муниципальной системы образования; - нехватка ресурсов для создания электронного издания (СМИ) для диссеминации инновационного опыта ОО; - недостаточная работа по диагностированию уровня профессиональной компетентности педагогических работников для выявления дефицитов на основе экспертных оценок, обратной связи со слушателями, которые влияют на содержание ДППК и проектирование индивидуальных образовательных маршрутов; - недостаточная подготовка специалистов к разработке и реализации стратегических планов, ориентация на операционное функционирование; - отсутствие обучающихся мероприятий по организации и осуществлению проектной, научно-исследовательской деятельности ОО; - низкий уровень публикационной активности сотрудников МБУ МЦ;
<p>Кадровое обеспечение деятельности образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - возможность привлечения ведущих специалистов в сфере образования к образовательной и научно методической деятельности; 		<ul style="list-style-type: none"> - наличие квалификации и опыта у педагогических работников МБУ МЦ; 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие индивидуальных планов профессионального развития; - загруженность сотрудников решением текущих вопросов в

			<ul style="list-style-type: none">- привлечение к мероприятиям педагогических работников ОО города;- привлечение педагогических работников ОО на условиях внешнего совместительства;- профессиональная отзывчивость руководящих кадров города	<ul style="list-style-type: none">ущерб содержательной части профессиональной деятельности;- большое количество сотрудников, работающих на условия внешнего совместительства
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Концепция развития

В настоящее время МБУ МЦ под руководством и при поддержке учредителя - управления образования Администрации города Иванова завершил свое формирование как научно-методический, образовательный, исследовательский и консультационный центр. Потенциал МБУ МЦ позволяет усилить его вклад в прогресс ивановского образования. На новом этапе развития миссия МБУ МЦ определяется вызовами, стоящими перед нашим городом, регионом и Российской Федерации в целом, и стратегией ответа на вызовы, определенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 ¹ и посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации.

Наша миссия – всестороннее содействие в решении актуальных задач, стоящих перед педагогической общественностью города, предоставление учителям города качественной методической поддержки и образовательных услуг.

Миссия МБУ МЦ в ответ на вызов времени, с учетом положений национального проекта «Образование», стратегических ориентиров «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»² предполагает решение следующей задачи: методическая поддержка формирования и распространение эффективного педагогического опыта, направленного на повышение качества образования, создание механизмов социальной мобильности через образование, реализацию мер поддержки талантливых педагогов.

Миссия МБУ МЦ в ответ на вызов цифровой трансформации предполагает решение следующих задач:

- внедрение научно-практических разработок цифровых инструментов, компенсирующих недостаток ресурсов и позволяющих достичь принципиально новых результатов в образовании;
- реализация цифровой трансформации Методического центра с целью перехода на качественно новый уровень образовательных и управленческих процессов;
- повышение доступности образовательных программ и образовательных сервисов МБУ МЦ через внедрение цифровых инструментов.

Сквозными принципами реализации проектов настоящей Программы развития станут:

- ориентация на человека (персонифицированная траектория роста педагогов, создание условий для формирования и развития жизненных и профессиональных компетенций);
- открытость
 - Программы к потребностям среды, возможность коррекции ее содержания на основе анализа текущего состояния МБУ МЦ и определение потенциала его развития в изменяющихся условиях;
 - открытая корпоративная культура, открытость инновациям, «организация без стен» (открытое информационное пространство), открытое муниципальное образовательное пространство;
- оперативное и качественное решение текущих внутрисистемных и поступающих от социума задач в области образования и обеспечения качества образования, выполнение делегированных социумом функций для решения этих задач и внесение соответствующих изменений в Программу;
 - сетевое взаимодействие;
 - цифровизация;

¹ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.».

² Указ президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 747 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

- доступность качества и качество доступности (*дополнение принципа «доступность качества» принципом «качество доступности»*)

Ценности, связанные с обеспечением качества образования и управления школой, определены тенденциями развития современного образования в России. К ним относятся

- обновление содержания образования согласно ФГОС, ориентированное на становление главной компетенции ученика – умения учиться;
- инновационные педагогические технологии, направленные на помощь ученику в овладении ключевыми компетенциями;
- сотрудничество педагога и ученика в образовательном процессе, независимая оценка качества образования, инновационные системы оценки учебных достижений школьников, ориентированные на становление ученика как субъекта учебной деятельности;
- создание образовательной среды, способствующей полноценному образованию, сохранение здоровья школьников как показатель качественного образования; партнерские отношения родителей и педагогов, государственно-общественное управление образовательными учреждениями, повышение качества профессиональной деятельности педагога в условиях внедрения профессиональных стандартов, национальной системы учительского роста.

Ценностями, на формирование которых нацелено развитие образовательной системы города в области воспитания и дополнительного образования, является система базовых национальных ценностей, сформулированная в Концепции духовно-нравственного развития и воспитания. Это такие ценности как патриотизм, социальная солидарность, гражданственность, семья, труд и творчество, наука, традиционные российские религии, искусство и литература, природа и человечество.

Методический центр - современная площадка конвергентных образовательных проектов и технологий, объединяющая инициативы учителей, педагогов, лидеров образования и жителей города с целью обеспечения непрерывного роста качества образования города Иванова за счёт эффективного использования имеющихся ресурсов.

В рамках исполнения Программы развития до 2028 г. МБУ МЦ будет реализовывать свою миссию по следующим направлениям:

- Образование: переход к открытой проектной модели (образование будущего);
- Методическая экосистема и валидация качества методического сопровождения
- Цифровизация, партнерство, интеграция;
- Имидж инновационного лидера среди сильных игроков (инновационная активность, инновационный потенциал, инновационный климат)

Образование: переход к открытой проектной модели (образование будущего)

Высокая скорость изменения востребованных профессиональных компетенций ставит перед системой образования совершенно новые вызовы. Эффективный педагог начинает приобретать черты члена проектной команды. Он больше не может быть просто исполнителем, выполняющим поставленную задачу. Профессиональная подготовка перестает быть достаточной для успеха, если она не соединяется с пониманием широкого контекста профессиональной деятельности, способностью не просто адаптироваться к переменам, но выстраивать собственные проекты, работать в группах, вести коммуникацию.

В этих условиях от МБУ МЦ требуется обеспечивать:

- а) проектные формы обучения: предоставлять педагогам возможность участия в коллективных (групповых) проектах, которые формируют также умение работать в команде, в том числе сформированной самими педагогами в порядке самоорганизации;
- б) освоение грамотности нового типа, обеспечивающей эффективную коммуникацию, в том числе в цифровом пространстве (цифровая грамотность);
- в) понимание общекультурных основ профессиональной деятельности и умение использовать соответствующие знания на практике;
- г) возможности выстраивания индивидуальных образовательных траекторий для каждого педагога, которые будут дополнены цифровыми инструментами, в том числе рекомендательного характера.

При этом индивидуальную образовательную траекторию педагога необходимо рассматривать максимально широко, так как освоение тех или иных компетенций является необходимым условием и для старта, и для продолжения профессионального пути.

Сетевые проекты МБУ МЦ с методическими службами – партнерами других регионов к 2028 г. распространят опыт педагогов города Иванова, позволят увеличить образовательную аудиторию за счет изучения в онлайн и смешанном формате: отдельных курсов МБУ МЦ, образовательных программ. Они будут способствовать повышению профессионального имиджа МБУ МЦ

Массовые открытые мероприятия МБУ МЦ образуют новую форму «мягкой силы» ивановского образования, стимулируя поток педагогов из разных регионов, раздвигая границы профессионального общения.

Задача переориентации МБУ МЦ на предоставление широкого доступа к своим образовательным продуктам профессиональному сообществу потребует и обновления форматов обучения в рамках основных очных образовательных программ, логики их дизайна, и новой инструментальной поддержки учебного процесса.

Методическая экосистема и валидация³ качества методического сопровождения

При многообразии траекторий профессионального сопровождения и обучения педагогов необходимо наличие стройной системы методической поддержки, которая будет задавать стандарты и нормы образовательного процесса, а также свидетельствовать о корпоративных правилах преподавания, оказывать поддержку методистам, которые участвуют в этом процессе как разработчики и как исполнители.

Для контроля качества различных элементов обучения и определения уровня освоения образовательных продуктов методическому центру необходима система инструментов для внешнего по отношению к процессу обучения оценивания как отдельных элементов программ, так и компетенций без привязки к элементам учебного плана.

Отдельное внимание будет уделено разработке/поиску возможностей оценивания цифровых и метапредметных компетенций. При этом дополнительно будут разработаны и представлены в формате цифровых автоматизированных решений инструменты, позволяющие педагогам проводить самоконтроль образовательных результатов по мере обучения.

Кроме того, индивидуальный дизайн образовательных программ и валидация образовательных решений требуют повсеместного внедрения современных технологических решений, обеспечивающих соответствующие процедуры.

Цель: разработка и внедрение новой модели непрерывного профессионального образования на базе компетентностного подхода, позволяющей запустить инновационные механизмы методического сопровождения соответствующих современным тенденциям, потребностям МСО в качественном образовании.

К 2028 г. ключевыми характеристиками кадровой политики МБУ МЦ станут:

- построение дифференцированной и гибкой системы профессиональных треков;
- непрерывное профессиональное развитие сотрудников на основе индивидуальных планов;
- привлечение молодых кадров и обеспечение продуктивного завершения профессиональной деятельности для сотрудников предпенсионного возраста;
- развитие административного и вспомогательного персонала, стимулирование сотрудников к повышению операционной эффективности методического центра;
- повышение социальной ответственности МБУ МЦ как работодателя и улучшение социального обеспечения работников.

МБУ МЦ осуществит переход к трем профессиональным трекам (теоретическому, практико-ориентированному и образовательно-методическому) педагогических работников, для которых будут созданы особые механизмы отбора, стимулирования и оценивания, институционализированные возможности профессионального и карьерного развития, будет обеспечен переход между ними и их совмещение.

Трек «теоретический» предполагает привлечение и оценку сотрудников на основе их публикационной активности, создания инновационных учебных курсов и программ.

Трек «образовательно-методический» предполагает привлечение и оценку работы на основе преподавательских достижений для обеспечения базовых учебных дисциплин, поддержки онлайн-курсов и программ (в том числе сетевых), сопровождения индивидуальных траекторий и практической деятельности педагогов.

«Практико-ориентированный» трек связан с привлечением и оценкой на основе педагогического практического опыта и достижений (персональное сопровождение педагогов в профессиональных конкурсах).

МБУ МЦ будет сочетать повышение профессиональных требований к сотрудникам с предоставлением новых возможностей для развития их компетенций.

³ **Валидация** — подтверждение на основе представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены в хорошем качестве.

Для всех категорий сотрудников МБУ МЦ обеспечит базовый стандарт профессиональных компетенций, который будет включать цифровые и мягкие навыки, навыки применения информационных и библиотечных систем, межкультурной коммуникации и др.

Методический центр предоставит сотрудникам возможность непрерывно повышать квалификацию в рамках программ профессионального развития на основе персональных планов. Вместо повышения квалификации 1 раз в 3 года планируется ежегодное прохождение повышения квалификации каждым сотрудником с использованием гибких модульных систем, онлайн-программ и программ в формате смешанного обучения (blended learning), что позволит преодолеть существующую ограниченность набора программ дополнительного профессионального образования и увеличить их пропускную способность.

В рамках цифровой трансформации образовательного процесса повышение квалификации будет направлено в том числе на обучение навыкам работы с онлайн-контентом, создания и поддержки онлайн-курсов.

Цифровизация, партнерство, интеграция

В рамках цифровой трансформации МБУ МЦ сформирует единое открытое образовательное пространство, равнодоступное для всех потенциальных целевых аудиторий, внедрит инструменты, гарантирующие качество образования, и создаст новые возможности для формирования, обогащения, развития и диссеминации профессионального опыта педагогов города Иванова.

Цифровая революция в образовании создает потенциал для качественного расширения образовательных возможностей каждого. МБУ МЦ становится открытым образовательным пространством. В дополнение к открытым мероприятиям и образовательным продуктам центра посредством цифровой среды участникам образовательного пространства города станет доступно большинство сервисов и продуктов МБУ МЦ.

В условиях изменяющегося масштаба деятельности МБУ МЦ обеспечит новое качество методического сопровождения, поддержки и обучения за счет развития цифровых образовательных технологий и инструментов, что будет способствовать повышению качества работы, позволит освободить методистов от рутинной деятельности и обеспечить профессиональному сообществу 100%-ную обратную связь, индивидуальный подход и результативность.

При сохранении форм очного взаимодействия (консультации, совместные исследования и проекты) работа будет выстраиваться в модели смешанного сотрудничества и обучения, которая будет включать онлайн-консультации, онлайн курсы, вебинары. В планах МБУ МЦ создание инфраструктуры для разработки и внедрения цифровых технологий, включая виртуальные лаборатории по различным направлениям методической деятельности.

МБУ МЦ будет развивать цифровые сервисы и ресурсы построения индивидуальной образовательной траектории и формирования цифрового портфолио методистов, педагогов, цифровые инструменты объективного оценивания, самооценивания и взаимного оценивания профессиональных достижений и компетенций.

Все цифровые ресурсы МБУ МЦ будут интегрированы в систему методической поддержки нового поколения Smart MMS (Methodical Management support (система методической поддержки)), обеспечивающую создание среды равных возможностей для всех педагогов и поддержку различных форматов и форм взаимодействия, в том числе сетевого. Для успешного внедрения системы и ее эффективного использования МБУ МЦ внедрит методики взаимодействия, ориентированные на цифровой контент, методики адаптации курсов для цифрового формата и трансформации аналогового контента в цифровой.

Развитие партнерств и современных форм организации взаимодействия. В настоящее время сетевое взаимодействие превратилось в насущную потребность в связи с массовым вовлечением образовательных организаций в реализацию региональных и федеральных образовательных проектов. В последнее время сформировались различные варианты партнерского сотрудничества по совместному решению инновационных проблем посредством объединения и интенсификации использования интеллектуальных, программно-информационных, материально-финансовых, кадровых, научно-методических и других ресурсов различных организаций, в том числе общественных некоммерческих объединений.

МБУ МЦ видит в сетевом сотрудничестве профессиональных педагогических организаций общего, высшего и дополнительного профессионального образования, других социальных партнеров «взаимную полезность», которая предоставляет большие возможности, а именно:

1. экспертный научно-методический консалтинг от своих партнеров при поиске и апробации решений инновационных проблем;

2. возможность активного тиражирования профессионального опыта на «земле» партнера;
3. мотивированное проблемно-ориентированное совершенствование профессионально компетентности педагогов;
4. возможность участвовать в научно-методических акциях, форумах, конференциях, которая также способствует повышению профессиональной компетентности педагогов. Благодаря таким мероприятиям, выступающим в роли коммуникативных площадок профессионалов, происходит не только информирование о последних научных достижениях, но и обмен эффективными педагогическими и управленческими практиками между работниками образования;
5. педагоги используют собственные научно-методические материалы, апробированные на практике, продукты, реально способствующие повышению качества образования;
6. способствует методической погруженности в решение реальных проблем образовательного процесса современных образовательных организаций, что повышает способность трезво оценить и приблизиться к реальной практике образовательной деятельности учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования;
7. позволяет своевременно и полно информировать профессиональное сообщество о научно-методических и консалтинговых услугах.

Благодаря подобному сотрудничеству могут происходить инициирование проведения совместных мероприятий, курсов повышения квалификации, ежегодное обновление их содержания с целью более полного учета изменений образовательных потребностей педагогических сообществ.

Таким образом, сетевое взаимодействие может сыграть исключительно важную роль в развитии системы образования. В современной непростой финансово-экономической ситуации такое взаимодействие становится весьма эффективным инструментом интеграции и координации ресурсной базы муниципальной системы образования. Длительное взаимовыгодное сотрудничество с социальными партнерами убедило нас, что сеть помогает повысить результативность бенчмаркинг-технологий, получить конструктивную экспертизу собственных методических и управленческих разработок, расширить перечень образовательных, консалтинговых, информационных услуг, организовать продвижение инновационных продуктов.

МБУ МЦ будет приоритетно поддерживать региональные и межрегиональные связи, участие в совместных проектах, крупных мероприятиях.

Интеграция. МБУ МЦ сформирует пояс инновационных организаций вокруг центра, связанных с направленностью проводимых мероприятий, обозначенных в уставе МБУ МЦ и как целевые показатели муниципальной программы «Развитие образования города Иванова» и, за счет создания коллабораций и партнерств, которые будут участвовать в продвижении инновационных продуктов и технологий, осуществлять практическую отработку компетенций и навыков, способствовать развитию дополнительных профессиональных компетенций у педагогов.

МБУ МЦ останется главной дискуссионной площадкой для обсуждения приоритетов и стратегии развития города, региона и страны, центром методического аудита и мониторинга эффективности и результативности муниципальной образовательной политики.

В партнерстве с институтами развития (университетами непрерывного образования и инноваций») и органами власти города будет обеспечено инновационное развитие МСО.

Имидж инновационного лидера среди сильных игроков
(*инновационная активность, инновационный потенциал,
инновационный климат*)

Актуальность инновационного развития продиктована не только внешними вызовами, но и внутренними потребностями, а именно необходимостью обеспечения сбалансированного развития. Кроме того, именно от инновационной активности зависит конкурентоспособность ивановского образования. Сегодняшний опыт убедительно свидетельствует, что для качественного улучшения ситуации в МСО мы должны уметь сочетать внедрение передовых технологий и соответствующие этим технологиям «правила игры», сохранить лучший результативный опыт и традиции ивановского образования.

При повышении уровня инновационной восприимчивости, учреждения образования города начнут развиваться, у них появится потребность в структурных, кадровых, внутренних качественных изменениях, появится опыт реализации настоящего инновационных проектов, обучению кадров, активизации деятельности самой организации. Принцип «в Багдаде все спокойно» должен уйти в прошлое. Именно тут необходимо изменение роли МБУ МЦ как проводника инновационных идей МСО, мотиватора инновационного поведения всех субъектов системы, центром исследования и разработок инновационных проектов с опорой на созданную и развивающуюся систему площадок эффективных образовательных практик.

Обобщение опыта реализации инновационных проектов площадок эффективных образовательных практик, позволило нам определить опорные элементы будущих направлений инновационной деятельности, которые будут актуальны в ближайшее 10-летие.

Задача МБУ МЦ в этот период станет- генерирование инновационных драйверов и инновационной активности и работа над решением критической проблемы - создание мотивов инновационного поведения; изменение форматов муниципальных конкурсов, а именно максимальное приведение их к современной архитектоники Всероссийских конкурсов.

Для того, чтобы решить поставленную задачу и разобраться с обозначенной проблемой нам необходимо интегрироваться в инновационную систему, которая описана в Стратегии развития образования города Иванова до 2030.

Для создания и развития системы оценки качества профессиональных и цифровых компетенций, качества предоставляемых методических услуг, качества проведения крупных методических мероприятий, оценки инновационной деятельности, конкурсных процедур МБУ МЦ разработает инструменты их измерения, соответствующие общепринятым стандартам, которые могут использоваться для независимой оценки результатов педагогической деятельности, в том числе для измерения индивидуального прогресса педагога, муниципального мониторинга, оценки эффективности образовательных инноваций и управленческих решений в области образования.

Дорожная карта процессного управления развитием МБУ МЦ по обеспечению достижения основных целевых показателей.

Целевой показатель	Мероприятие	Срок реализации	Ответственный	Планируемый результат
направление Образование: переход к открытой проектной модели (образование будущего)				
Определение перечня проектов (реестр проектов) МБУ МЦ и МСО, ожидаемых результатов			Заместители директора	Перечень проектов (реестр проектов)
Назначение кураторов (ответственных) за проекты, определение функций, ответственности и полномочий руководителя проекта	Разработка и издание документов МБУ МЦ и управления образования Администрации города Иванова.	ежегодно	Администрация	Разработаны базовые регламентирующие документы (регламенты процессов управления проектами, шаблоны, положения и т.д.)
Приведение программ ПК, планов проектных, проблемных семинаров в проектное поле	Включение в программы ПК и планов семинаров пунктов о проектной составляющей итоговых работ	ежегодно	Администрация, заведующие отделами	Программы ПК, планы семинаров имеют пункт о проектной составляющей итоговых работ
Проведение обучения сотрудников МБУ МЦ (общая методология и эффективные технологии управления проектами)	Разработка мотивационного блока системы управления проектами; внутрикорпоративное обучение: семинары по организации проектной деятельности в период ПК и семинаров	ежегодно	Заместители директора	охват: 100% административной команды и 90% основного штатного профильного персонала
Отбор (разработка) и внедрение IT-инструментария оптимизации процессов управления проектами			Заместитель директора по развитию и отдел развития и информационного обеспечения	Перечень рекомендованных к использованию IT инструмента (+) Практикум-обучения персонала (ПО)

<p>Реализация муниципальных проектов</p>	<p>Реализация мероприятий вовлечения ОУ в реализацию муниципальных проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – «PRO-движение» работа с молодыми кадрами; – «Школа лидерства от «А» до «Я» (работа с руководящими кадрами и кадровым резервом); – «PROОбраз - 37» наставничество; – «Академия компетенций» – «Миссия выполняема» (подготовка к итоговой аттестации) – «Конкурсология» (сопровождение педагогов в профессиональных конкурсах) 	<p>ежегодно</p>	<p>Сотрудники МБУ МЦ</p>	<p>Фиксация пула «агентов» изменений – образовательных организаций включившихся в реализацию новых проектных задач (не менее 30% школ и 20% ДОУ, 40 % ДОП от общего числа). Положительная динамика включенности ОУ в процессы преобразований</p> <p>2023 – 5 % ДОУ 15% -школ, 20% ДОП</p> <p>2024 – 10% ДОУ, 20% - школ, 25% ДОП</p> <p>2025- 15% ДОУ, 25% школ, 30% ДОП</p> <p>2026 20% - ДОУ, 25% школ, 35% ДОП</p> <p>2027</p>
------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				20% ДОУ, 30% школ, 40% ДОП 2028 25% ДОУ, 33% школ, 50% ДОП
Работа с руководящими кадрами	повышение профессиональных компетенций руководящего состава ОУ (участников проектных команд) работе в рамках методологии управления проектами и стратегического менеджмента	ежегодно	Администрация	Наличие и реализация программы КПК (в основном силами административного корпуса МБУ МЦ)
Количество дополнительных профессиональных программ, реализуемых частично или полностью в форме стажировки, с использованием сетевой формы реализации	Разработка и модернизация программ повышения квалификации педагогических работников, отвечающих современным требованиям	ежегодно	Сотрудники МБУ МЦ	количество обновленных программ ежегодно растет на 5%
	Создание сети стажировочных площадок в ОО с целью обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогов	ежегодно	отдел развития и информационного обеспечения	банк данных по стажировочным площадкам
Выявления и учета интересов разных групп, вовлеченных в процесс повышения квалификации; определение	Составление анкеты (опроса, теста), позволяющего выявить профессиональные дефициты,	ежегодно	Сотрудники МБУ МЦ	Анкета, (опросники, тесты)

<p>профессиональных дефицитов самого педагогического работника (с учетом его текущих потребностей и перспектив профессионального и личностного развития)</p>	<p>составление технического задания на повышение квалификации учителя, подготовленное работодателем (руководителем школы) на конкретного педагога</p>			
<p>Управления качеством персонифицированного повышения квалификации</p>	<p>создание модели персонифицированного повышения квалификации</p>	<p>2023-2025</p>	<p>Администрация, отдел УМР</p>	<p>нормативное обеспечение реализации модели персонифицированного повышения квалификации, сетевые формы реализации программ с четко определенными функциями и содержанием деятельности каждого элемента сети; Включение модели персонифицированного повышения квалификации в единое информационное образовательное пространство.</p>
	<p>анализ качественного состояния кадров, текущего и перспективного планирования развития кадрового потенциала на уровне образовательной организации и муниципальной системы образования в целом;</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Сотрудники МБУ МЦ</p>	

	<p>модульная организация и содержание процесса повышения квалификации (уход от «монолитных» длинных программ и ориентация на мобильные гибкие короткие программы, «заточенные» под освоение способов решения конкретных профессиональных задач или развитие конкретных компетенций)</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Сотрудники МБУ МЦ</p>	<p>техническое задание на разработку рабочих программ учебных модулей и учебно-методических комплексов для повышения квалификации (одним из обязательных требований которого является прописанность модели компетенций педагогического работника, для которого предназначена программа повышения квалификации, прописанность результатов освоения программы на базовом и инновационном уровне, система оценочных средств)</p>
	<p>оценочные средства для итоговой аттестации в рамках повышения квалификации</p>			<p>Состав оценочных средств: комплексный тест по предметным знаниям; комплексные квалификационные задания (проверяется способность решать модельные профессиональные задачи); портфолио; выпускной проект. При</p>

				этом особое значение придается средствам самооценки, которые позволяют педагогу самостоятельно оценивать уровень сформированности тех или иных компетенций и корректировать собственную образовательную траекторию.
Реализация муниципальной программы «Развитие образования города Иванова» (специальная подпрограмма развитие инновационного потенциала)	Организация и проведение Муниципального Форума инноваций	Ежегодно (октябрь-ноябрь)	Администрация, методисты МБУ МЦ	Презентации лучших достижений образовательной практики, обмен опытом между педагогами различных образовательных организаций, сотрудничество с организациями – партнерами, подписания договоров о совместной работе и сотрудничестве
Реализация муниципальной программы «Развитие образования города Иванова» (специальной программы «Развитие кадрового потенциала образования»)	Расширение (трансформация) форматов муниципальных конкурсных мероприятий для разных категорий педагогических работников «Педагог года», «Педагогический дебют», «Стратегия успеха»;	Ежегодно по графику	Администрация, методисты МБУ МЦ	Выявление лучших педагогов МСО

	Гранты дошкольникам и молодым педагогам			
Реализация муниципальной программы «Развитие образования города Иванова» (специальной программы «Развитие кадрового потенциала образования»)	Проведение научно-практических конференций	Ежегодно по графику	Администрация, методисты МБУ МЦ	обобщение и распространение передового опыта работы, интеграция и систематизация теоретических и практических наработок в учебно-воспитательной деятельности педагогов. Выпуск методических материалов и сборников
направление Методическая экосистема и валидация качества методического сопровождения				
Деятельность МБУ МЦ по разработке, внедрению и функционированию модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода.	Разработка концепции непрерывного образования педагогов муниципальной системы образования (далее – МСО) на основе компетентностного подхода	2023-2025	Администрация МБУ МЦ	Концепция методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода
	Разработка модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода.	2023-2025	Администрация МБУ МЦ	Модель методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода.
	Апробация модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО	2025-2028	Администрация, методисты МБУ МЦ	Анализ реализации модели

	на основе компетентностного подхода			
	Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих функционирование модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода	2023-2028	Администрация МБУ МЦ	Пакет нормативной документации, регламентирующей функционирование модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода
	Разработка методических материалов для субъектов образовательного процесса по реализации модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода.	ежегодно	Администрация, методисты МБУ МЦ	Методические материалы для субъектов образовательного процесса по реализации модели методического сопровождения непрерывного образования педагогов МСО на основе компетентностного подхода.
Развитие компетенций профильных специалистов, и корректировка функционала под новые проектные задачи, регламенты оказания услуг, с учетом профессиональных стандартов	Разработка плана ПК и развития новых профессиональных компетенций персонала. Пересмотр должностных инструкций	ежегодно 2023-2024	Администрация, методисты МБУ МЦ Администрация	План ПК и развития новых профессиональных компетенций персонала. Новые должностные инструкции
Проектирование и организация корпоративного обучения по	Разработка программы корпоративного обучения	ежегодно	Администрация	Программа корпоративного обучения

развитию профессиональных компетенций специалистов МБУ МЦ				Доля охвата штатных профильных специалистов 90%
Введение в практику работы с персоналом карт индивидуального профессионального саморазвития	Разработка и внедрение в практику карт индивидуального профессионального саморазвития	2023-2024	Администрация	Карта индивидуального профессионального саморазвития К 2028 достижение доли охвата профильных специалистов 100%
Внедрение технологий наставничества в деятельность МБУ МЦ	внутрикорпоративное сопровождение молодых сотрудников, патронаж	ежегодно	Администрация	Нормативно-правовой акт, определяющий систему наставничества в МБУ МЦ
Укрепление корпоративной культуры, имиджа и командного духа через совместную событийность (экскурсии, лекции, посещение театров и т.п.)	Проведение внутрикорпоративных мероприятий	ежегодно	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	Не менее 3-4 мероприятий в год Доля активной включенности штатных специалистов 90%
Мотивация и стимулирование	Обновление (пересмотр) показателей критериального оценивания	2023-2024 и по мере необходимости один раз в год в связи с системными изменениями	Администрация и совет трудового коллектива	Новый критериальный лист
Новый формат институализации работы муниципальных методических объединений	Переработка и обновление положений	2023-2024	Методический совет МБУ МЦ	Переработанные, обновленные Положения о ММО
Открытость образовательной деятельности МБУ МЦ	Размещение программ МБУ МЦ в городской онлайн-базе (сайт МБУ МЦ) программ	ежегодно	отдел развития и информационного обеспечения	Реестр программ МБУ МЦ

	повышения квалификации и планов семинаров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, сопровождение официальных групп в социальных сетях и мессенджерах			
Создание и сопровождение муниципальной системы наставничества и подготовка педагогов к реализации системы	Организация подготовки педагогических работников для выполнения функционала ведущего учителя, обладающего компетенциями наставника и готового выступить в роли внутреннего тренера в ОУ	Ежегодно	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	Доля ОУ, имеющих подготовленных специалистов к 2028 – 25%
Обеспечение готовности педагогических работников к участию в процедурах добровольной независимой оценки квалификаций	Формирование примерных индивидуальных планов профессионального роста педагогических работников с учетом новаций НСУР	Ежегодно	сотрудники МБУ МЦ	Индивидуальные планы профессионального роста
Создание системы методического мониторинга МСО	Формирование направлений и показателей оценки качества деятельности МЦ	2023-2024 и по мере необходимости один раз в год в связи с системными изменениями	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	опросный лист и система оценки
направление Цифровизация, партнерство, интеграция				
Готовность к включению в целевую модель цифровой образовательной среды	Повышение квалификации (создание условий для повышения квалификации) педагогов ОО города в области современных	Ежегодно	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	Доля педагогических работников: 2022 – 5 % 2023 - 10% 2024 -30%

	технологий онлайн-обучения, проведения сетевых образовательных событий.			2025 - 50% 2026 - 70% 2027 – 75% 2028 – 80%
	Сопровождение процесса формирования и создания в ОО города современной цифровой образовательной среды, в том числе посредством проведения мероприятий, диссеминация опыта лучших практик формирования цифровой образовательной среды направленных на формирование цифровых компетенций педагогов: онлайн встречи, сетевые образовательные события и др. (формирование профессиональных сообществ учителей-предметников города, команд-учителей «цифровой школы», оказание методической поддержки в по запросу	Ежегодно	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	
	Внедрение технологий Blended Learning	2023-2024	Сотрудники МБУ МЦ	До 80% программ ПК в портфеле МЦ
	Издание электронного журнала на сайте МЦ	Ежегодно	Сотрудники МБУ МЦ	Периодичность один раз в три месяца
	Модернизация и сопровождение официального сайта МБУ МЦ	по мере необходимости	отдел развития и информационного обеспечения	актуальный и востребованный сайт

	Сопровождение сетевого сообщества педагогов города Иванова	Ежегодно	отдел развития и информационного обеспечения	востребованная и площадка педагогов МСО
Доля педагогов, использующих современные образовательные цифровые технологии	мониторинг	Ежегодно	Сотрудники МБУ МЦ	Доля педагогических работников: 2023 – 20 % 2024 - 25% 2025 -30% 2026 - 50% 2027 - 70% 2028 – 75%
Доля педагогов и образовательных организаций- участников муниципального проекта «Академия компетенций»	мониторинг	Ежегодно	отдел УМР	Доля педагогических работников: 2023 – 5 % 2024 - 10% 2025 -13% 2026 - 15% 2027 - 18% 2028 – 20%
Доля образовательных организаций- участников муниципального проекта «PROОбраз – 37»	мониторинг	Ежегодно	отдел УМР	Доля образовательных организаций: 2023 – 5 % 2024 – 10 % 2025 -15 % 2026 – 20 % 2027 – 25 % 2028 – 30 %
Доля руководителей – участников стажировок	Организация стажировок для руководителей ОУ обмену опытом и лучшими практиками муниципальных методических служб и институтов развития	Ежегодно	Администрация	Доля руководящих работников: 2023 – 3 % 2024 – 5 % 2025 – 7 % 2026 – 10 %

	образования городов - патрнеров			2027 – 15 % 2028 - 20 %
Доля педагогов и образовательных организаций участников проекта МЦРКПО «Взаимообучение городов»	Полноправное участие в проекте МЦРКПО «Взаимообучение городов»	По взаимоутвержденному плану	Сотрудники МЦ	Доля педагогических работников: 2023 – 3 % 2024 - 5% 2025 -5% 2026 - 8% 2027 - 10% 2028 – 15%
Доля педагогов- участников дистанционного взаимодействия с региональными и межрегиональными партнерами	Реализация тематических дистанционных встреч по обмену опытом и лучшими практиками для педагогических команд, в том числе с региональными партнерами	По взаимоутвержденному плану	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	Доля педагогических работников: 2023 – 5 % 2024 – 7 % 2025 -10 % 2026 – 15 % 2027 – 17 % 2028 – 20 %
Доля педагогов- участников методических мероприятий	Организация и проведение открытых методических, практико-ориентированных мероприятий по обмену опытом и лучшими практиками городского уровня (в том числе с использованием дистанционных технологий)	По плану МЦ	Администрация и сотрудники МБУ МЦ	Доля педагогических работников: 2023 – 5 % 2024 - 10% 2025 -20% 2026 - 25% 2027 - 30% 2028 – 35%
направление Имидж инновационного лидера среди сильных игроков				
Создание системы мониторинга и оценки качества инновационного потенциала	Инструментарий оценки качества предоставляемых методических услуг	2023-2025	Методический совет МБУ МЦ	утверждённый локальный акт, качественное изменение деятельности МЦ с учетом результатов оценки качества

	Инструментарий оценки качества проведения крупных методических мероприятий	2023-2025	Методический совет МБУ МЦ	утверждённый локальный акт, качественное изменение деятельности МЦ с учетом результатов оценки качества
	Инструментарий оценки инновационной деятельности	2023-2025	отдел развития и инновационной деятельности	утверждённый локальный акт, качественное изменение оценки инновационной деятельности
	Инструментарий оценки качества конкурсных процедур	2023-2025	Методический совет МБУ МЦ	повышение качества конкурсных процедур и как следствие высокие результаты на региональном уровне
Создание и развитие объектов инновационной инфраструктуры формирование мотивации инновационного поведения	Выявление профессиональных команд перспективных для инновационной деятельности	ежегодно	отдел развития и инновационной деятельности	банк ОУ и педагогов, активно внедряющих инновации в образовании
	Проведение методического аудита инновационных проектов	один раз в два года	отдел развития и инновационной деятельности	Присвоение статуса ПЭОП
	Информированность МСО о проектах и результатах инновационной деятельности образовательных организаций и педагогов	один раз в два года при подведении итогов инновационной деятельности	отдел развития и инновационной деятельности	Форум инноваций и сборник
	Организационное и информационное продвижение инновационных проектов	системно	кураторы ПЭОП	участие ПЭОП в региональных и межрегиональных проектах
	Развитие инфраструктуры и материальной базы	системно	Экспертный совет	финансирование ПЭОП

	деятельности для продвижения и популяризации инновационной деятельности среди ОО и педагогов МСО			
Доля ОО – в статусе ПЭОП	Формирование и поддержка муниципальных ресурсных центров	системно	кураторы МРЦ	Доля образовательных организаций: 2022 – 5 % 2024 – 10 % 2026 – 15 % 2028 – 20 %
	Методическое сопровождение МОП	системно	кураторы МОП	
	Формирование и поддержка учреждений лабораторий	системно	научные руководители	
Создание инновационного инкубатора	Разработка концепции инкубатора и организационно-распорядительной документации, определяющей его функционирование	2023-2024	Экспертный совет, Администрация	Нормативная база инновационного инкубатора
	Консультирование групп по вопросам подготовки инновационных проектов на прединкубационной стадии (до размещения в инкубаторе на сайте МБУ МЦ)	системно	Заместитель директора по развитию и отдел развития и инновационной деятельности	Оказание своевременной методической помощи ОУ и как результат увеличение участников конкурса на присвоение статуса ПЭОП и пополнение базы инновационных разработок ОУ
	Организация системы отбора проектов для размещения в инкубаторе.	системно	Заместитель директора по развитию и отдел развития и инновационной деятельности	Разработаны критерии оценки инновационного продукта, регулярная работа Экспертного совета, обеспечение доступности новейших

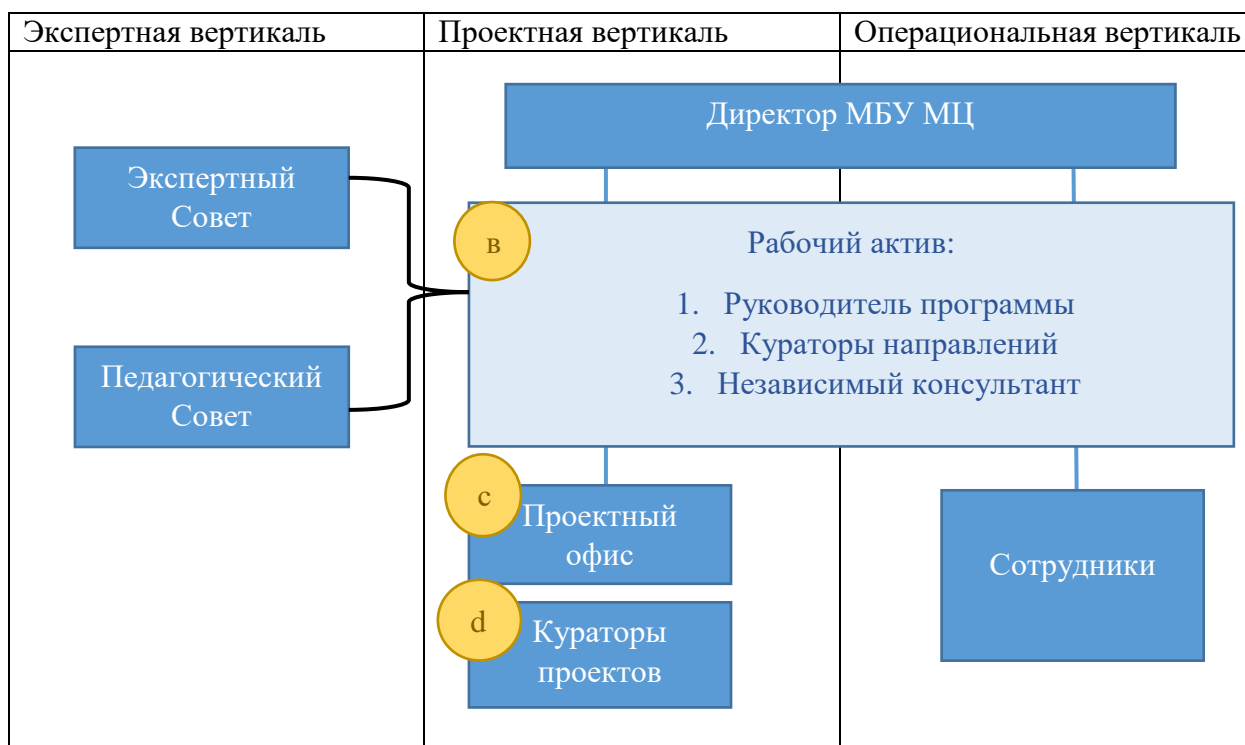
				практикоориентированных разработок, способствующих повышению качества образования и развитию муниципальной системы образования
	Организация участия инновационных проектов МСО в выставках, форумах, и других мероприятиях по продвижению на рынок образовательных услуг.	системно	Заместитель директора по развитию и отдел развития и инновационной деятельности, кураторы МОП и научные руководители лабораторий	Обеспечение условий для распространения продуктов инновационной деятельности в образовательном процессе в образовательных организациях, а также лучших практик профессиональной педагогической деятельности.
	Налаживание взаимодействия инновационного инкубатора с региональными и межрегиональными партнерами.	системно	Администрация	Стабильное участие в Конференциях, Семинарах, Форумах разного уровня в целях распространения опыта и улучшения итогового продукта
Стажировки и повышение квалификации педагогов в сфере инновационной деятельности	Стажировки у организаций - партнеров	системно	Все сотрудники МБУ МЦ	Один раз в квартал участие в стажировочных площадках в целях повышения качества образования и создания единого образовательного пространства

	Повышение квалификации в российских университетах, предприятиях, организациях, инновационных центрах	системно	Все сотрудники МБУ МЦ	Формирование и развитие профессиональных компетенций, внедрение новых идей в МСО
	Внутримunicipальные стажировки	системно	Заместитель директора по развитию и отдел развития и инновационной деятельности, кураторы МОП и научные руководители лабораторий	Выросло количество участников образовательных стажировок, Развивается внутримunicipальный образовательный туризм, позволяющий формировать и развивать профессиональные компетенции по обучению и воспитанию обучающихся в ОУ в целях повышения качества образования и создания единого образовательного пространства
Повышение уровня инновационной культуры в муниципалитете	Организация в МБУ МЦ программ обучения для образовательных организаций повышение квалификации руководящих кадров в сфере управления инновациями.	системно	Сотрудники МБУ МЦ	Формирование и развитие профессиональных компетенций, в целях повышения качества образования и создания единого образовательного пространства
	Организация на МБУ МЦ программ обучения для образовательных организаций Повышения квалификации «Управление развитием»	системно	Сотрудники МБУ МЦ	Управленческих кадры МСО знают основы и механизмы перевода ОУ из состояния функционирования в состоянии развития

	Организация на МБУ МЦ программ обучения для образовательных организаций Повышения квалификации «Экспертиза инноваций в образовательной организации»	системно	Сотрудники МБУ МЦ	Участники инновационного инкубатора знают основы проведения экспертизы инновационной деятельности и имеют практическую подготовку к осуществлению экспертизы инновационных проектов, инновационных процессов и продуктов инновационной деятельности
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Механизм управления программой

Основные механизмы реализации Программы: системы проектного управления и управления изменениями. Управление Программой будет строиться на основе четко регламентированных процедур, коллегиальности принятия решений и привлечением внешней экспертизы в специальных областях образования и управления.



Директор отвечает за достижение целей программы;

В: Коллегиальный орган принятия ключевых решений, в котором кураторы направлений (структурных подразделений) обеспечивают интеллектуальные (кадровые) ресурсы для реализации проектов, а независимый консультант предоставляет независимую экспертизу по вопросам управления.

С: Обеспечивает исполнение программы, методическую поддержку.

Д: Обеспечивают заявленные результаты в заданный срок в рамках бюджета.

Педагогический Совет дает экспертную оценку результатам и педагогическим инициативам.

Выбранная модель управления обеспечит возможность системно и устойчиво решать возникающие в процессе преобразований проблемы поддержит культуру управления, построенную на принципах открытости, сотрудничества и предпринимательства.

Мониторинг проводится по оценке достижения целевых показателей программы, выполнению задач, реализации проектов и уникальных результатов инновационного развития образовательного учреждения. Результаты контроля представляются ежегодно на общем собрании работников МБУ МЦ в августе, отражаются в Публичном докладе и публикуются на сайте МЦ.

При необходимости в Программу развития вносятся коррективы приказом директора МБУ МЦ.

Риски и минимизация рисков

В ходе деятельности по реализации Программы развития допустимы риски и неопределенности. Для того чтобы скомпенсировать риски проектной деятельности

предусмотрены системы мер, обеспечивающие безопасность проектных действий. С помощью прогностического моделирования на предпроектном этапе учтены определенные риски, далее система диагностического сопровождения Программы развития, основанная на постоянной обратной связи, позволяет выявить конкретные риски скоординировать систему мер, направленную на минимизацию рисков.

Риски	Меры для минимизации рисков
Изменения федерального и регионального законодательства	Осуществление мониторинга изменения федерального и регионального законодательства с оценкой возможных последствий.
Риск недостаточной обеспеченности финансовыми ресурсами мероприятий муниципальной программы	Мониторинг и оценка эффективности программных мероприятий с целью возможного перераспределения средств внутри муниципальной программы.
Несвоевременное принятие управленческих решений в сфере реализации программы	Оперативное реагирование на выявленные недостатки. Назначение ответственных исполнителей, организация текущего контроля и мониторинга хода выполнения мероприятий программы развития.
Психологическая неготовность отдельных субъектов к кардинальным изменениям	Диагностика готовности различных категорий участников Программы развития
Дробление коллектива как единого целого, возникновение конкурентной борьбы, межличностных напряжений.	Развитие кооперативных связей, Формирование пространства общих смыслов проектной деятельности.
Утрата преемственности в развитии Центра как целостной социально- педагогической системы	Проектирование форм общения, сохранения и трансляции продуктивного опыта прошлых лет. Перепроектирование с учетом данных диагностики с целью сохранения и восстановления связей преемственности.

Финансовый план реализации программы

Финансирование и материально-техническое обеспечение программы развития осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.