



Муниципальное бюджетное учреждение  
«Методический центр в системе образования»

# ПУБЛИЧНЫЙ | 2020 ДОКЛАД | 2021

*Публичный доклад составлен в соответствии с общими рекомендациями по подготовке Публичных докладов региональных (муниципальных) органов управления образованием и образовательных учреждений (Письмо Министерства образования и науки РФ от 28 октября 2010 г. N 13-312 «О подготовке Публичных докладов»)*

## ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

**Муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» города Иванова** является некоммерческой организацией, созданной для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления полномочий управления образования Администрации города Иванова в сфере информационно-методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных учреждений на территории города Иванова.

153000, г. Иваново,  
ул. Смирнова, д. 16-А  
тел./факс (4932) 30-80-66  
тел. приемной (4932) 32-54-35  
e-mail: [gmc@gmc.ivedu.ru](mailto:gmc@gmc.ivedu.ru)  
сайт: <https://gmc.ivedu.ru>

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

В соответствии с Уставом МБУ МЦ основными целями деятельности являются информационно-методическая и учебно-методическая поддержка образовательных организаций в осуществлении государственной политики в области образования, совершенствования профессиональной квалификации педагогических работников и руководителей образовательных организаций, содействие повышению качества дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования детей в том числе осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации (лицензия на осуществление образовательной деятельности № 2169 от 29.01.2020).

Для достижения поставленных целей МБУ МЦ осуществляет следующие основные виды деятельности:

- информационно-, научно- учебно–методическое и консультационное сопровождение муниципальной системы образования;
- организация и проведение общественно значимых мероприятий, социологических и мониторинговых исследований, экспертиз методических и иных материалов;
- сопровождение муниципальных программ и проектов в установленной сфере деятельности;
- научно-методическое сопровождение инновационных образовательных проектов, программ и внедрение их результатов в практику;
- деятельность в области информатизации муниципальной системы образования;
- образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (в рамках дополнительных платных услуг);
- осуществление издательской деятельности.

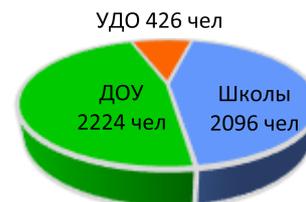
МБУ МЦ осуществляет и другие виды деятельности:

- создание и реализация интеллектуального продукта;
- предоставление библиотечных услуг;
- закупочная деятельность.

В 2020-2021 учебном году осуществлялись основные виды деятельности в соответствии с муниципальным заданием и дополнительные виды деятельности при реализации муниципальной программы «Развитие образования города Иванова», утвержденной постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1496, и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и Лицензией.

Муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» в соответствии с Уставом создает условия для обеспечения организационного и методического сопровождения по приоритетным направлениям развития образования 199 образовательных организаций города: 137 дошкольных образовательных организаций, 49 школ, 7 негосударственных образовательных учреждений и 9 учреждений дополнительного образования. В образовательных организациях 5400 работников, **4746 педагогических работников** предоставляют образовательные услуги для более чем 64750 детей (23 207 дошкольников и 41 551 школьников).

Численность педагогических работников в образовательных организациях, 2021, чел.



### Условия деятельности МБУ МЦ в 2020-2021 учебном году

#### Кадровые:

- всего работников МБУ МЦ – 25 человек: 19 - основные работники, 6 – совместители;
- административный персонал – 5 человек;
- педагогические работники - 15 человек: 11 – основные работники, 4 – совместители;
- научный потенциал – 4 кандидата наук;
- 15 представителей научной сферы деятельности, привлеченных на условиях договоров ГПХ.
- вспомогательный персонал – 3 человека: 2 – основные работники, 1 – совместитель;
- младший обслуживающий персонал – 2 человека: 1 – основной работник, 1 – совместитель).

#### Материально-технические:

- отдельностоящее здание МБУ МЦ с охранной и пожарной сигнализациями, огороженной территорией;
- компьютерный класс с 4 рабочими зонами:
- мини-типография для тиражирования методической печатной продукции в состав которой входят цветной лазерный принтер, монохромный лазерный принтером с функцией двусторонней печати и резак для выравнивания краев готовых сборников;
- рабочая зона для проведения оперативных совещаний и деловых встреч;
- демонстрационная зона для визуализации презентаций, проведения вебинаров и активного участия в онлайн-мероприятиях содержит ПК с выходом в Интернет, веб-камеру с встроенным микрофоном, ЖК-телевизор;
- учебная зона для групповых занятий работников образования с использованием 6-ти персональных компьютеров;
- миниконференц-зал с зоной для организации презентаций, проведения вебинаров содержит ПК с выходом в Интернет, ЖК-телевизор, колонки;
- библиотека с обновленной мебелью, каталожным шкафом, выставочными стеллажами содержит четыре зональных пространства:
- читальный зал с автоматизированными рабочими местами с доступом к библиотеке электронных периодических изданий;
- зону для организации презентаций, проведения вебинаров, оборудованную ноутбуком с вебкамерой, подключенным к сети Интернет, ЖК-телевизором);
- зону абонента для работы с пользователями библиотеки;

○ книгохранилище;

- локальная компьютерная сеть содержит 2 самостоятельные рабочие группы: «Бухгалтерия» и «Методисты»; собственный сервер со структурированной информацией и регламентированным доступом к ней, файловый обменник с общедоступной информацией;

- коммутатор 100 Мбит/с и маршрутизатор обеспечивают доступ в Интернет и связь компьютеров и файлсервера по локальной сети.

- автоматизированное рабочее место сотрудника МБУ МЦ содержит: стационарный современный компьютер с входом в Интернет и в локальную сеть учреждения, источник бесперебойного питания, печатающее устройство, аудиоколонки или наушники, вебкамеру;

- фото-видео аппаратура.

- для выездных мероприятий может использоваться 1 планшетный компьютер, 4 плазменные панели, 2 из которых - на мобильных стойках, пульт дистанционного управления презентацией.

- в здании методического центра имеется помещение для подогрева и принятия пищи, обеспечен питьевой режим на каждом этаже.

Направления деятельности МБУ МЦ обеспечивают решение актуальных задач по повышению качества образования в городе Иваново:

- сопровождение образовательных организаций в реализации программ развития организации. Совершенствование системы оценки качества образования с включением внешних оценочных процедур;

- определён новый вектор организации системы работы методистов в части совершенствований методики преподавания предмета;

- информационно-методическая поддержка педагогов в условиях реформирования образования и реализации национального проекта «Образование».

- организация обучения руководителей и заместителей руководителей анализу и интерпретации информации, по результатам оценки качества образования для принятия управленческих решений;

- организация адресной системы повышения квалификации руководящих и педагогических работников;

- установление и поддержание эффективных коммуникаций с общественностью, развитие партнерских отношений.

Одной из ключевых задач системы управления МБУ МЦ является установление и поддержание эффективных коммуникаций с общественностью, развитие партнерских отношений.

Основными каналами коммуникаций МБУ МЦ с общественностью в 2020-2021 году были:

- официальный сайт [МБУ «Методический центр в системе образования»](#) на страницах которого оперативно освещается деятельность методического центра и актуальные вопросы образования;

- портал [Сетевое сообщество педагогов города Иванова](#) для организации методической работы с педагогами города;

- группы [ВКонтакте МБУ МЦ](#); [Инстаграм МБУ МЦ](#);

- Ютуб-каналы;

- профессиональные дискуссионные площадки в рамках научно-практических [конференций](#), [форумов](#), профессиональных конкурсов, педагогических квестов и т.д.;

- публикации и публичные выступления представителей МБУ МЦ в СМИ;

- участие специалистов МБУ МЦ, организованных силами других организаций в мероприятиях, посвященных вопросам образования.

В рамках развития партнерских отношений на сегодняшний день заключено 11 соглашений о сотрудничестве с институтами (университетами) развития образования РФ; 24 соглашения с организациями, признанными площадками эффективных образовательных практик; соглашения о сотрудничестве с организациями Высшей школой: ИвГУ, ФИРО РАНХиГС, ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем», г. Казань, Институт стратегии развития образования РАО г. Москва, Академия Минпросвещения России г. Москва и т.д.

В 2020-2021 году методический центр продолжил совместную работу с образовательными организациями, партнерами, муниципальными методическими службами и муниципальными органами управления образованием по сотрудничеству в области инновационной деятельности, сопровождению образовательных организаций, реализации муниципальных и региональных проектов.

Качество такой работы нашло отражение в отзывах педагогической общественности по итогам различных массовых методических мероприятий. Одним из значимых мероприятий 2021 года стала межрегиональная научно-практическая конференция «Воспитание в эпоху цифровизации: вызовы, проблемы, решения», на которой были представлены научные идеи, концепции, подходы и результаты их реализации на практике нашими коллегами. 1300 педагогов из 65 городов РФ стали активными участниками данной научно-практической Конференции. Педагогическая общественность высоко [оценила](#) организацию и содержание, качество и актуальность выступлений.

Результативность значимых методических мероприятий в сфере муниципального образования освещалась в средствах массовой коммуникации для широкой общественности:

*Статьи в газете «Рабочий край»:*

- «30-й конкурс «Педагог года» Победителей выберут 11 декабря. 25.11.2020
- «Итоги Педагог года» названы имена победителей юбилейного конкурса. 14.12.2020

*Статья в газете «Частник»:*

- «Муниципальный Форум инноваций 2020». Октябрь 2020

*Статья в газете «Аргументы и факты»:*

- «Навстречу вызовам времени (как подарить ребенку счастливое детство?)». № 13(481) 2021

*Выступление на Радио России*

- Стартовал юбилейный 30 конкурс «Педагог года». 26.11.2020

*Выступление на телевидение, канал Россия 24*

- Вести 24 02.11.2020

Таким образом, система управления МБУ МЦ обеспечивает заданное функционирование и достижение целей в долгосрочной перспективе.

## **Национальный проект «ОБРАЗОВАНИЕ»**

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.



Национальный проект предполагает реализацию нескольких основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

В 2020-2021 учебном году методисты МБУ МЦ продолжили работу над реализацией национального проекта «Образование»

- «Учитель будущего»;
- «Современная школа»: осуществляется внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлечённости в образовательный процесс,
- «Цифровая образовательная среда»: в муниципальной системе образования создаются условия для организации безопасной цифровой образовательной среды и внедрения новых цифровых технологий и педагогических методик в учебный процесс.
- «Социальные лифты для каждого»: в городе сформирована система профессиональных конкурсов в целях предоставления педагогическим и руководящим работникам возможностей для профессионального и карьерного роста.

## **ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Инновационный поиск в образовании и формирование соответствующей инновационной инфраструктуры в Российской Федерации активно происходит на протяжении всех последних лет. Это предопределено многими факторами. К ним, безусловно, относятся общая глобализация и влияние государственной инновационной политики, изменение отношения общества к образованию, инновационная активность образовательных учреждений и др.

В нормативных документах дано определение «инновационной инфраструктуры» системы образования как совокупности федеральных и региональных инновационных площадок, которые поддерживают развитие системы образования для обеспечения основных направлений социально-экономического развития страны. Однако развитие инновационной инфраструктуры системы общего образования способствовало возникновению в ней и других элементов, таких как инновационные проекты, материальные, информационные и научно-методические мероприятия в поддержку инновационных образовательных учреждений и др. Поэтому сегодня инновационная

инфраструктура в муниципальной системе образования фактически представлена следующими элементами:

- площадки эффективных образовательных практик: 16 образовательных организаций, являющихся инновационными учреждениями, получившими на основе конкурсных процедур и профессиональной экспертизы статус федеральных инновационных, экспериментальных и пилотных площадок; 75 региональных инновационных площадок; 24 муниципальных площадки эффективных образовательных практик (Приложение №1);

- региональные и федеральные пилотные, экспериментальные и инновационные площадки;

- конкурсы инновационной направленности для учреждений: конкурс на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик;

- муниципальные массовые мероприятия: форум инноваций, включающий официальную, деловую образовательную программы.

Соотношение количества площадок эффективных образовательных практик к количеству остальных ОУ, ед



Выстраивание целенаправленной инновационной деятельности в соответствии с приоритетами развития системы образования муниципалитета во многом обеспечивает городу лидирующие позиции среди муниципальных систем Ивановского региона. Согласно результатам мониторинга, проведенного Государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования Ивановской области «Университет непрерывного образования и инноваций» за 2019-2020 учебный год город Иваново занял лидирующие позиции в инновационной группе.

Среди ресурсов управления инновациями на уровне города в настоящее время можно выделить следующие:

- организационные решения: разработка муниципальной нормативной базы, создание координирующих органов и структур, проведение конкурса на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик;

- информационное обеспечение: информационно-методические письма, Интернет-представление нормативов, структур и активности, публикации об инновациях в образовании в профессиональных изданиях и СМИ;

- финансирование: планирование и выделение ресурсов на материальное стимулирование сотрудников и приобретение оборудования для площадок эффективных образовательных практик.

На сегодняшний день актуальными направлениями инновационного поиска для ивановской системы образования по-прежнему остаются:

- поддержка раннего развития детей;
- обновление образовательных программ и технологий;
- новые форматы коммуникации обучающихся;
- цифровизация - оптимальное сочетание очных и виртуальной сред в образовании;
- проектирование пространственно-предметной среды для решения новых образовательных задач.

## Сеть инновационных площадок города

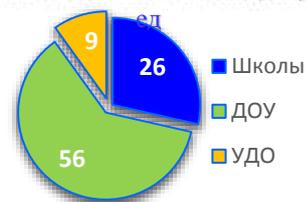
В этом учебном году статус инновационных площадок (ИП) имели 91 (46,6 %) образовательных учреждений города. Общее количество педагогов в учреждениях, являющихся инновационными площадками, составляет 2137 человек, из них 983 (46%) человека включены в инновационную деятельность.

Инновационные проекты, реализуемые учреждениями города, направлены на решение задач, обозначенных в подпрограмме «Развитие дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642). По итогам промежуточных и итоговых экспертиз Экспертным Советом работа инновационных площадок признана успешной.

Инновационные площадки города Иванова последовательно и целенаправленно в разных форматах внедряют в образовательную практику инновационные идеи (Приложение №1).

На уровне содержания и предлагаемых технологий определилась важная тенденция развития новаций в муниципальной образовательной системе: от локальных методических разработок к системным решениям. Разнообразны тематика и направления инновационных проектов  ДОУ,  школ и  УДО:

Инновационные площадки,



- Цифровая образовательная среда: создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней, развитие компетенций в области современных технологий электронного обучения, школьные информационно-библиотечные центры.

 №1, №149

 №6, №21,  
№24, №67

- Социальные лифты для каждого: создать гражданам возможности для профессионального и карьерного роста.

 №165  №23

 «Перспектива»

- Современная школа: внедрение новых методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий, обновление содержания; программно-методическое обеспечение образовательного процесса; разработка и апробация механизмов управления процессом образования и воспитания, а также системы оценки качества образования.

 №10, №88

 №22

 ДДТ №3

- Молодые профессионалы: система работы с молодыми специалистами, опыт работы руководителя с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, наставничество в профессиональной среде

 №178, №88

 «Притяжение»

- Успех каждого ребенка: формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся, системы адресного сопровождения и поддержки различных категорий обучающихся.

 №146, №47, №59,  
№67, №171

 ЦВР 2

Анализ деятельности сети Федеральных, региональных инновационных площадок и муниципальных площадок эффективных образовательных практик города Иванова дает основание утверждать, что в целом в городе формируются условия для продвижения основных

направлений государственной политики в сфере образования и реализации на уровне инновационной деятельности идей национальных проектов.

В течение последних трех лет количество площадок эффективных образовательных практик города имеет тенденцию к росту, однако количество школ инновационной направленности снижается.



На диаграмме видно, что идет значительный рост участия образовательных организаций города в инновационной деятельности федерального уровня. Это говорит о признании результатов нашей деятельности на более высоком уровне и степени доверия к муниципальной системе образования в целом.

Численность площадок на уровне региона стабильно имеет тенденцию к росту, а вот количество площадок эффективных образовательных практик муниципального уровня завершающих свою деятельность в течение последних четырех лет, оказывается сравнимо больше, чем количество новых площадок. Это влечёт за собой ежегодное сокращение общего количества ПЭОП.



### Муниципальные площадки эффективных образовательных практик

В середине 2020-2021 учебного года состоялся очередной конкурсный отбор управлением образования Администрации города Иванова, МБУ МЦ и Экспертным советом на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик. В конкурсе приняли участие 27 учреждений города, инновационный статус был присвоен 24 учреждениям (88,8% от поданных заявлений и 13,84% от всех образовательных учреждений города).



Следует отметить, что для образовательного учреждения деятельность в статусе инновационной площадки города Иванова является серьезным стимулом для развития, мобилизации педагогического коллектива. Инновационная деятельность – одна из наиболее эффективных форм внутрикорпоративного повышения квалификации, самообразования педагогов и их саморазвития.

Расширение сети инновационных площадок на сегодня - одна из ключевых задач развития. В этой связи перед муниципальной системой образования в целом и Экспертным Советом особо остро ставится задача разработки и внедрения механизма развития инфраструктуры инновационной деятельности, который позволит:

- выявлять эффективный опыт ОУ, который может стать конкурентоспособным на региональном и федеральном уровнях;
- мотивировать ОУ к участию в мероприятиях и конкурсных процедурах инновационной направленности на региональном и федеральном уровнях;
- эффективно сопровождать инновационные процессы в ОУ с тем, чтобы они могли в ближайшем будущем успешно участвовать в конкурсных отборах на региональном и федеральном уровнях и, в частности, становиться региональными и федеральными инновационными площадками.

Услугами площадок эффективных образовательных практик в первом полугодии 2021 года воспользовались 420 человек из 119 образовательных организаций города Иванова (84 ДОУ, 31 школа и 4 УДО), ФГБОУ «Международный центр образования «ИНТЕРДОМ» имени Е.Д. Стасовой», образовательные учреждения городов Тутаев (Ярославская область) и г.Вичуга (Ивановская область).

Для развития инновационной инфраструктуры системы образования города в образовательных учреждениях используются различные виды поддержки и стимулирования инновационной деятельности. Среди них такие, как выплаты из муниципального бюджета за счет средств субсидии, выделяемой учреждению на иные цели на реализацию мероприятия «Поддержка образовательных организаций, имеющих статус базовых учреждений, муниципальных экспериментальных, опорных, пилотных площадок, учреждений-лабораторий, ресурсных центров, учреждений-тьюторов» специальной подпрограммы «Развитие кадрового потенциала образования» муниципальной программы «Развитие образования города Иванова», утвержденной постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 №1496 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Иванова», привлечение в образовательное учреждение высоко квалифицированных специалистов из высшей школы и системы дополнительного профессионального образования, научное руководство деятельностью инновационных площадок и др.

### **Диссеминация инновационного опыта образовательных учреждений**

В настоящее время инфраструктура инновационной деятельности города обеспечивает открытость и прозрачность инновационных процессов. Все инновационные площадки города представляют результаты своей деятельности на своих официальных сайтах. Деятельность инновационных площадок освещается в городских и региональных средствах массовой информации. Информирование о ходе и результатах инновационной деятельности в системе образования города осуществляется на официальном сайте методического центра, через новостную информационную страницу управления образования, через планирование работы на месяц, издательскую деятельность МБУ МЦ. В рамках публичного отчета начальника управления

**Направления работы ПЭОП, ед.**



образования ежегодно на августовском педагогическом совете представляется информация о результатах инновационной деятельности по итогам прошедшего года.

В 2020-2021 учебном году 13 площадок эффективных образовательных практик города представили свой опыт и результаты работы в 18 печатных и электронных изданиях, методических сборниках МБУ МЦ, часть из них на региональном и всероссийском уровнях (Приложение №2).

Результаты инновационной деятельности образовательных организаций города, имеющих теоретическую, практическую и социальную значимость и получивших профессионально-общественное одобрение и поддержку, представляются ОУ на различных мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня.

### **Муниципальный форум инноваций**

Муниципальный форум инноваций является важнейшим элементом инновационной инфраструктуры системы образования города Иванова.

Ежегодно в дни осенних каникул город Иваново становится открытой площадкой для обмена опытом, представления результатов работы инновационной деятельности, дискуссий и профессионального диалога педагогов всех уровней системы образования, ведущих ученых и специалистов в области образования и просвещения. Форум - крупнейшее событие в сфере образования. Его целью является привлечение внимания общественности, государственных и социальных структур к инновационным процессам в области образования, поддержание диалога и обмен опытом между педагогами по вопросам развития образовательных и воспитательных систем в современном обществе, расширения межрегионального сотрудничества.



20 октября 2020 года ежегодный Форум инноваций муниципальной системы образования «Инновационный кластер города Иванова: новый формат партнерства для достижения национальных целей» проходил в дистанционном формате общения и трансляции опыта площадок эффективных образовательных практик. Форум быстро и гибко приобрел новые форматы, сохраняя при этом все свои смыслы.

В 2020 году в программе Форума были выделены официальная и деловая части. Стратегическая цель Форума — развитие муниципальной системы образования, эффективное включение образовательных учреждений в выполнение решений Стратегии развития образования до 2030 года и, соответственно, национального проекта «Образования». Тактические цели - предоставление результатов работы площадок эффективных образовательных практик; формирование культуры цифрового общения; обсуждение наиболее перспективных направлений инновационной деятельности, способов и методов поддержки инновационной деятельности; пилотирования инновационных продуктов на площадках эффективных образовательных практик. Фокус Форума – формирование инновационной экосистемы Ивановского образования, которая отвечает на основные вызовы Национального проекта «Образование».

Глобальная диссеминационная площадка — Форум «Инновационный кластер города Иванова: новый формат партнерства для достижения национальных целей» была посвящена анализу деятельности учреждений, работающих в режиме развития в 2019-2020 гг., новейшим технологиям и дальнейшим перспективам в области инновационного развития.

Мероприятие объединило руководителей, педагогов и представителей науки для обмена опытом и анализа полученных результатов работы за 2 года. Форум показал, что ивановская система образования смогла перестроиться на дистанционный формат, а педагоги активно включились в процесс цифровой трансформации, проявили адаптивность и гибкость, умения анализировать данные, навыки цифровой культуры.

В рамках Форума были представлены 33 ивановских образовательных организации, завершающие свою работу в статусе ПОЭП в декабре 2020 года. В интерактивных формах транслировалась презентация опыта и состоялся оживленный диалог практиков в целях повышения качества муниципального образования.

В этом году благодаря дистанционному формату в Форуме приняли участие более 20 городов РФ (Москва, Ярославль, Владимир, Кострома, Пермь, Уфа, Каспийск, Шахты (Ростовская область), Саратов, Балаково (Московская область), Тамбов, Новосибирск, Омск, Якутск, Чебоксары, Челябинск, Муром, Ангарск, Набережные Челны, и др.) и 1500 педагогов, 1108 точек подключения (с одного IP-адреса могли подключаться несколько сотрудников одного учреждения).

В качестве спикеров форума выступили представители управленческих команд образовательных организаций.

По результатам работы Форума было обработано 947 анкет (форма профессиональной рефлексии), которые позволили получить обратную связь организаторов с участниками. Участники Форума отмечают по содержанию актуальность опыта площадок, практикоориентированность, инновационность; по организации - высокий уровень; по форме – новое, интересное, оригинальное.

Нетрадиционный формат не помешал ни качественному профессиональному общению, ни творчеству, ни привычному интерактиву.

Участники отметили, что при минимальном финансировании инновационной деятельности, ивановские педагоги разработали уникальные УМК, модульное пространство, модели сопровождения и организации работы, не отличающиеся от производственных аналогов и столичных брендов. Коллеги из Москвы, присутствующие на мероприятии, выделили интересные творческие находки и универсальные приемы воспитателей дошкольных образовательных организаций.

Высокий уровень проведенного мероприятия способствовал формированию положительного имиджа муниципальной системы образования города Иванова.

Форум выделил и трендовые темы МСО:

- профориентация;
- профессиональный стандарт педагога и компетенции;
- метапредметность;
- конкурсное движение.

Конечно есть и «точки роста»: необходимо продолжить работать с педагогами по формированию цифровой культуры, формировать и развивать цифровые компетенции.

Каков же итог Форума?

- Произведен анализ инновационной деятельности муниципальной системы образования;
- Были определены направления инновационной деятельности на ближайшие 2 года. На новый цикл деятельности;
- Дан старт профессиональному конкурсу «Педагог года» (муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России»), которому в этом году исполняется 30 лет;
- Дан старт муниципальному конкурсу на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик;
- Подведены итоги муниципальной премии «Престиж».

Форум инноваций еще раз подчеркнул, что управленческая команда – это стратегический ресурс развития образовательной организации. А современные руководители - люди компетентные, энергичные, умеющие формировать команду, внедряющие эффективные модели

управления. Все это, вместе взятое, обеспечивает соответствие системы образования тенденциям современного времени.

По результатам деятельности Форума был выпущен одноименный сборник «Инновационный кластер города Иванова: новый формат партнерства для достижения национальных целей».



### **Конкурс на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик**

Конкурс образовательных учреждений на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик проходит в муниципалитете один раз в два календарных года и имеет своей целью в отборе лучших инновационных образовательных программ, направленных на создание устойчивых моделей модернизации общего образования, перспективных для дальнейшего массового внедрения в образовательных учреждениях.

Под инновационной образовательной программой понимается программа, отражающая авторский вариант решения одной из стратегических задач развития ивановской системы образования. Программа рассчитана на 2 года, а ее результатом должен стать инновационный продукт, готовый к распространению в образовательных учреждениях.

Основная идея предлагаемой нами модели конкурса состоит в том, что его результатом должно быть формирование новой структуры взаимодействия всех площадок, открытых для новых участников, а не простое поощрение отдельных проектных инициатив.

Задачами такого конкурса являются поддержка новых практик образования на основе организации сетевых сообществ педагогов; повышение качества проектов, подаваемых на конкурс; повышение эффективности и результативности деятельности. В качестве примера как результата достижения нового качества площадок эффективных образовательных практик является их совместная деятельность над одним проектом (так в декабре 2020 года, участниками подобного проекта стали учреждения дополнительного образования и представили совместную работу - межрегиональный семинар Иваново - Муром).

Конкурс состоялся. Было подано 24 заявки. Заявки оценивались согласно положению о конкурсе, предусматривающему такие критерии, как качество методических материалов, востребованность в МСО представленной темы, содержание программ, степень организационной проработки, охват и вовлеченность педагогов в деятельность площадки, планируемая общая результативность реализации проекта.

	13 заявок
	7 заявок
	4 заявки

Конкурсный отбор организаций на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик проводится по критериям, которые определяются и утверждаются приказом управления образования Администрации города Иванова, регламентируется Порядком проведения конкурсного отбора и проходит в два этапа: техническая и заочная профессиональная экспертизы. В работе экспертной комиссии приняли участие члены Экспертного Совета, методисты МБУ МЦ.

Конкурс, организованный Управлением образования и Муниципальным бюджетным учреждением «Методический центр в системе образования», показал:

во-первых, у разных образовательных учреждений действительно разный опыт, местами очень интересный, и нам стоит поучиться друг у друга не только в вопросах организации обмена профессиональных знаний, умений и навыков, а в целом практики развития учреждения, доступности и открытости их практически значимого для МСО опыта;

во-вторых, наметились тренды, которые присутствуют во многих школах, и это значит - мы нащупали то общее, что действительно сейчас важно ивановскому образованию, чему нужно действительно уделять особое внимание;

в-третьих, вовлекать педагогов в процессы обмена значимой практики нужно и важно, т.к. настала необходимость снимать психологические барьеры, стараться преодолеть их профессиональный нигилизм и усталость;

в-четвёртых, активно внедряются механизмы экспериментального исследования, сетевого, интерактивного и др. обучения, идет разработка новейших образовательных программ муниципальных опорных площадок, оттачиваются технологии обучения и методы представления опыта организаций эффективных образовательных практик.

Все это направлено на достижение одной цели - подготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

В конкурсе на присвоение статуса муниципальной площадки эффективных образовательных практик приняло участие 7 (14,3%) из 49 школ, 4 (44,4%) из 9 учреждений дополнительного образования и 13 (9,5%) из 137 дошкольных образовательных организаций.



Образовательные учреждения в разной степени проявляют инновационную активность. Особую роль играет активная инициативная позиция и заинтересованное отношение руководителя и педагогов к инновационной деятельности, способные дать импульс инновационным преобразованиям в учреждении. Поэтому участие образовательных учреждений в инновационной деятельности, в том числе в конкурсном инновационном движении, необходимо не только поддерживать, но и стимулировать, создавая инновационную инфраструктуру и в образовательной организации, и в системе образования в целом.

Создание современной мобильной динамичной инновационной среды, способствующей развитию инфраструктуры инновационной деятельности в муниципальной системе образования, повышение эффективности научно-методического сопровождения на разных уровнях и как следствие результативности представления города на региональном и федеральном уровнях – важнейшая задача развития МСО в ближайшие годы.

### Межрегиональное сотрудничество

Межрегиональное сотрудничество в сфере образования имеет значительную поддержку на муниципальном уровне. Основными целями такого сотрудничества, безусловно, являются обогащение опыта систем образования на разных уровнях и их научного обеспечения, развитие и укрепление единого образовательного пространства. Однако, следует отметить, что межрегиональное сотрудничество является ещё и мощным стимулом для инновационной деятельности в области образования, серьёзным ресурсом для развития инновационной активности как на уровне отдельных образовательных организаций, так и на уровне систем образования в целом. Кроме того, подобное сотрудничество способствует развитию не только академической, но и инновационной мобильности обучающихся и педагогов.

В 2020-2021 учебном году более 26% всех школ города Иванова и 77% учреждений дополнительного образования включились в сотрудничество на межрегиональном уровне. Речь идет о проекте «Взаимообучение городов» и договорах о сотрудничестве с региональными институтами и университетами развития образования городов Ярославля, Владимира, Казани, Нижнего Новгорода, Костромы и Москвы, центров дополнительного образования.

 №1, №6, №29, №36, №37, №50, №54, №56, №58, №65, №66, №67, №68

 «Притяжение», ДДТ №3, ЦВР №2, ЦДТ №4, ДТ, «Перспектива»

Форматы сотрудничества между учреждениями с точки зрения организации и содержания были самые различные: вебинары, проведение совместных научно-практических мероприятий (конференций, семинаров, дискуссионных площадок и др.), участие в совместных проектах и программах, обмен авторскими методическими материалами и создание совместных информационных банков, взаимное участие в проведении экспертизы и многое другое. Переход на дистанционный формат работы с одной стороны расширил географию сотрудничества, но с другой в период временных ограничений утратились такие формы как прием делегаций, посещение ОУ партнёров, стажировки.

Учреждения активно включились в проект МЦРКПО. Проект «Взаимообучение городов» - это новая форма сотрудничества российских педагогов. Специалисты из разных регионов имеют возможность обмениваться эффективными педагогическими практиками.

Он направлен на обмен (распространение) эффективными практиками в целях совершенствования профессиональных компетентностей учителей и управленческих кадров, способствует повышению открытости систем образования участников проекта, поддержки учителей, внедряющих инновационные практики, актуальные методики, с другой стороны создает обучающие профессиональные площадки (платформы) с базой комплексных образовательных ресурсов, которой могут воспользоваться все школьные и методические сообщества с учетом конкретных задач муниципальных систем образования и образовательных организаций.

Участие в этом проекте позволяет нам знакомиться с эффективными практиками, наработками каждого города. Особенно ценно, что применяя к своим условиям, своего города, муниципалитета, можно посоветоваться, проконсультироваться, получить поддержку на любом этапе внедрения данного проекта в своем городе. Идея проекта изначально заключалась в том, чтобы распространить эффективные практики, интересные образовательные находки, которые есть абсолютно в каждом городе, в той или иной степени.

Весной 2021 года мы провели исследование по вопросу участия школ города Иванова в этом проекте.

Из 49 школ в опросе приняли участие 18 (36,7 % к сожалению большинство руководителей считают нецелесообразным прислать ответы на вопросы, которые занимают меньше минуты); включились в проект – 13 (26%); определили полезность данного проекта – 13 из 13 включившихся школ; выразили готовность представлять свой опыт и быть активными непосредственными участниками взаимодействия- 4 школы из 13 включившихся.

#### Участники опроса

 №1, №4, №6, №26, №32, №36, №37, №41, №44, №50, №54, №56, №58, №64, №65, №66, №67, №68

#### Участники проекта

 №1, №6, №29, №36, №37, №50, №54, №56, №58, №65, №66, №67, №68

#### Готовы к представлению опыта

 №32, №56, №67, №68

В марте 2021 года 36 членов управленческих команд образовательных организаций города прошли курсы повышения квалификации, из них 19 директоров. Отрадно видеть системный, командный подход к обучению: школы № 6 и № 23, обучили сразу управленческие команды (6 школа - 6 заместителей, 23 – 5 заместителей).

Директора, прошедшие КПК



№5, №6, №9, №11, №18,  
№23, №24, №29, №36, №37,  
№42, №43, №58, №62, №65,  
№66, №67, №68



«Притяжение»

При подведении итогов участия в проекте «Взаимообучения городов» мы осознали все преимущества межрегионального сотрудничества:

- Можно получить готовый инструмент и познакомиться с успешно реализованным проектом, который легко можно внедрить в своей деятельности;
- Наладили вертикальные и горизонтальные связи;
- Появляются сетевые совместные проекты с разными территориями;
- Бесплатное повышение квалификации руководящих кадров;
- Такие совместные проекты очень объединяют, дают нам возможность участвовать в олимпиадах, конференциях, которые проводят наши коллеги;
- Взаимодействие приводит к положительным изменениям в системе образования конкретно нашего города.

- Условия, созданные Москвой, позволили каждому городу включиться в обсуждение интересующих вопросов, ускорили процесс обмена информацией. Комфортные психологические условия позволили каждому участнику сетевого сообщества ощутить себя не учеником, а со-творцом, создателем и соратником. Нам, прежде всего, я думаю, что и Москве, удалось реализовать принцип «равный равному»;

- Мы повысили свои компетенции и это стало для нас новым средством общения. Рассматривая методические условия, мы можем говорить о том, что обучаясь в рамках этого проекта каждая управленческая команда получила новые технологии, техники и способы организации методической и образовательно-управленческой практики, нашла партнеров, которые участвуют во многих совместных проектах среди городов;

- Мы, благодаря такому проекту, ставим новые стратегические задачи и для себя, и для муниципалитета; такой проект является рестартом, т.е. перезагрузкой на каждый учебный год. Действительно, этот проект стал для нас центром сетевого сообщества всех управленческих команд;

- Проект натолкнул нас на новый, инновационный путь развития: мы увидели замечательную образовательную среду и сейчас мы в таком же направлении движемся, создаем новые школьные библиотечные центры и работаем над новой, современной образовательной средой. Так же, опираясь на опыт городов-участников, мы реализуем свой собственный проект ПЭОП МРЦ – интеграция образовательных возможностей ради достижения определенных результатов.

Есть, конечно и то, над чем стоит задуматься. Обучение и обмен опытом происходит в первой половине дня, когда идет образовательный процесс, который прерывать нельзя, поэтому мы видим, что участников от города Иванова слишком мало, хотя тематика и опыт очень интересные.

Участие в проекте в активной форме, т.е. представлять свой опыт или модерирование конференций слишком энергозатратно, но это вполне объяснимо, т.к. подготовить ежемесячную конференцию всероссийского масштаба трудоемкий процесс.

С чем бесспорно согласны все участники проекта, что он приводит к созданию модели открытого образования не на бумаге, а на практике.

**Вывод:** продолжить дальнейшее сотрудничество с проектом, привлекать школы к более активному участию. Самим методистам быть более активными и представлять свой опыт.

#### **В 2021-2022 году:**

*1. Материалы площадок эффективных образовательных практик перевести в формат общего доступа и делать записи на открытом ресурсе МБУ МЦ;*

*2. Продолжить практику методического сопровождения и повышения квалификации педагогов организаций, вовлеченных в инновационную деятельность;*

*3. Стимулировать диалог между ПЭОП, управлением образования, МБУ МЦ и другими заинтересованными сторонами, в том числе высшей школой Ивановской области по вопросам, связанным с инновационной деятельностью и содействием в реализации национального проекта «Образования»;*

*4. Делать упор на развитие инноваций как ключевой движущей силы муниципальной системы образования. Утвердить про-инновационные стратегии, политику и методы у образовательных учреждений готовых к новому виду деятельности.*

### **ПРОЕКТ «УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО»**

Проект «Учитель будущего» отмечается как ключевой, так как в его основе лежат повышение профессионального уровня педагогов, расширение форм и возможностей для их самореализации, разработка новых форматов карьерного роста, отражающих их профессиональные успехи. Проект направлен на внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников.

**Цель работы МБУ МЦ в данном направлении:** формирование и совершенствование условий, способствующих повышению методической компетентности педагогических работников, росту их профессионального мастерства и развитию творческого потенциала.

#### **Задачи:**

- Обеспечить возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, участия в профессиональных сообществах, программах и семинарах для обмена опытом и лучшими практиками (персонификация процесса повышения квалификации).

- Обеспечить возможность участия педагогов в ключевых методических мероприятиях для повышения квалификации педагогических работников, а также для формирования и развития ключевых компетенций.

- Оказать квалифицированную методическую помощь педагогическим работникам с целью выявления и устранения профессиональных дефицитов.

- Помочь педагогам, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов.

- Способствовать активному привлечению педагогов к участию в традиционных и новых конкурсах профессионального мастерства для формирования профессиональных качеств педагогических работников, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности.

- Содействовать формированию положительного имиджа профессии учителя через освещение в средствах массовой информации и социальных сетях результатов участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, программах и участии в мероприятиях методического центра.

- Организовать диссеминацию успешных практик педагогов города в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

- Обеспечить возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, занимающихся воспитанием.

- Вовлечь педагогов в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы (наставничество).

От уровня профессионализма педагогических кадров напрямую зависит качество работы любого образовательного учреждения. Именно поэтому к образовательному уровню педагогических и руководящих работников должны предъявляться самые высокие требования.

Качество работы педагогов зависит не только от их квалификации и опыта, но и от грамотного методического сопровождения. Методист должен знать актуальные потребности педагога и насущные проблемы.

В период с сентября 2020 по март 2021 года все методисты повысили свою квалификацию. Были выбраны КПК по актуальным сегодня темам «Основы педагогического дизайна» (на базе ИВГПУ, 72 часа), «Механизмы формирования и оценивания читательской грамотности обучающихся» (Академия АО «Просвещение», 36 часов), «Методика преподавания межпредметных технологий и реализация их в образовательном процессе» (ЦДПО «Экстерн», 72 часа), «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии по проведению ЕГЭ» (ГАУДПО ИО «Университет непрерывного образования и инноваций», 36 часов), «Комплексная профилактика делинквентного (криминогенного) поведения в школьной образовательной среде» (102 часа АНО ДПО «Смарт Эдьюкейшн» г. Екатеринбург), «Инструменты управления современной школой. Управление кадрами» (16 часов, ГАОУ ДПО МЦРКПО г. Москва), «Школа управленцев в Академии Минпросвещения России» - интенсив для руководителей (36 часов (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» г. Москва), «Государственное управление в сфере образования, внедрение и функционирование целевой модели цифровой образовательной среды» (504 часа. ФГБОУ ВО РАНХиГС и НИУ и 190 часов «Высшая школа экономики» г. Москва), «Облачные сервисы и технологии» (72 часа Институт развития компетенций ИВГПУ г. Иваново), «Цифровой педагог: цифровой дизайн и интерактивные образовательные технологии» (72 часа АНО «Центр современных образовательных технологий и систем» г. Ростов-на-Дону).

Была организована работа профессиональных ассоциаций и сообществ:

- муниципальные методические объединения по предметам и направлениям;
- ассоциация молодых педагогов;
- ассоциация педагогов-победителей и призёров профессиональных конкурсов;
- сетевое сообщество педагогов города Иванова.

**Цель** деятельности ассоциаций и сообществ - создание условий для профессионального саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации.

При выборе тем для заседаний муниципальных методических объединений (ММО) учитывались профессиональные запросы педагогических работников, актуальность рассматриваемых вопросов, их значение для совершенствования качества педагогической деятельности. На заседаниях ММО к обсуждению предлагались следующие вопросы: обзор, изучение и анализ нормативной базы, регламентирующей реализацию ФГОС и ГИА, учебной литературы; перспективы развития воспитания, работа над программой воспитания: алгоритм деятельности, социальная инклюзия: приемы и методы работы; БиблиоМир: трансформация деятельности (работа библиотекаря в дистанционном режиме), Методическое сопровождение библиотечных работников в рамках реализации «Концепция развития школьных информационно-библиотечных центров»; мастер - классы «Молодые молодым», обобщение опыта работы педагогов методических объединений школ города в условиях повышенной готовности в режиме дистанционного обучения и при реализации проектной деятельности и курсов по выбору.

Сегодня профессиональные сообщества рассматриваются как ресурс для самообразования, выявления и развития лучших образовательных практик, а также выявления и ликвидации профессиональных дефицитов педагогов муниципальной системы образования.

Работа педагогов в муниципальных методических объединениях позитивно влияет как на профессиональное мастерство, так и на мотивацию педагогов. На диаграмме представлены результаты опроса участников ММО, деятельность которого организуется и сопровождается методистами МБУ МЦ. Как можно видеть из диаграммы большая часть педагогов выделяет достаточно большой спектр возможностей работы в объединении для себя. Следует отметить, что некоторые педагоги заявляют о том, что результатом работы в ММО стало осознание необходимости изменения в своей работе, активное применение новых технологий, а также наличие позитивной динамики образовательных результатов обучающихся.



Методическая поддержка педагогов, информирование о наиболее значимых мероприятиях, профессиональное обсуждение актуальных проблем образования, совместное создание электронных образовательных ресурсов, реализация проектов, организация неформального общения стали традиционными в деятельности муниципальных методических объединений. Как было отмечено ранее, деятельность профессиональных сообществ в среде педагогов востребована, о чем свидетельствуют данные о росте числа участников сообществ. Общая численность участников ММО в 2020- 2021 учебном году составил 490 человека. На заседаниях присутствовали 176 педагогов города. Это объясняется в этом учебном году в первую очередь плавающим графиком уроков, когда рабочий день во многих школах заканчивался в 19:00, большим количеством заболеваний и перегрузом педагогов. К сожалению вопрос присутствия на ММО остается открытым.

Современная модель системы повышения квалификации строится с учетом ключевой задачи – гибкости и разнообразия содержания и форм повышения квалификации. Методический центр предлагает педагогическому сообществу вариативную систему повышения квалификации

(от курсов ПК до работы площадок эффективных образовательных практик). Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, направлены на совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности работников образовательных организаций, и осваиваются слушателями с применением сетевой формы реализации, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Активно используются современные технологии обучения взрослых слушателей (технологии проблемного обучения, игровые технологии, решение кейсов, разработка индивидуальных и групповых проектов), что создает условия для деятельностного освоения слушателями новых профессиональных знаний и умений, формирования и развития необходимых компетенций.

Дополнительное профессиональное образование МБУ МЦ проводит традиционно на основе договоров о сотрудничестве с Ивановским государственным университетом, Шуйским филиалом ИвГУ, Ивановским региональным институтом непрерывного образования и инноваций. С этого года МБУ МЦ начал реализовывать свои программы повышения квалификации.

Система дополнительного профессионального образования МБУ МЦ включает:

- диагностику профессиональных дефицитов педагогических и руководящих кадров;
- входную и итоговую диагностики слушателей программ дополнительного профессионального образования, в том числе организуемых с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- внедрение эффективных механизмов стимулирования профессионального роста педагогических и руководящих кадров;
- внешнюю оценку качества программ дополнительного профессионального образования;
- оценку полноты и качества кадрового, информационно-методического и ресурсного обеспечения реализации программ дополнительного профессионального образования;
- повышение удовлетворенности слушателей программ
- удовлетворённость качеством программ профессионального образования и полнотой их реализации, удовлетворенность работодателей в лице руководителей образовательных организаций, органов управления образованием;
- повышение доступности и вариативности образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования.

В разработке 20% ДПП использованы результаты инновационной деятельности, в частности результаты реализации проектов площадок эффективных образовательных практик, задач национального проекта «Образование», деятельности региональных инновационных площадок и т.д.

Учебный план МБУ МЦ сформирован с учетом приоритетных направлений реализации государственной образовательной политики, основных задач, поставленных перед образовательными организациями, на основании мониторинга образовательных запросов педагогических и руководящих работников.

При проектировании содержания программ дополнительного профессионального образования ключевым моментом является направленность на работу с профессиональными дефицитами педагогических и руководящих работников. Для реализации этого принципа нам необходимо разработать кейсы для тестирования профессиональных, предметных, метапредметных компетенций педагогов, тест по профессиональным компетенциям педагогов дополнительного образования, а также пакет анкет, опросных листов и т.п. для выявления дефицитов.

Содержание дополнительных профессиональных программ МБУ МЦ направлено на компенсацию и преодоление конкретных дефицитов в соответствующих областях:

- для педагогов – предметных, методических, психолого-педагогических и цифровых;
- для руководителей – организационно-управленческих, психолого-педагогических и цифровых.

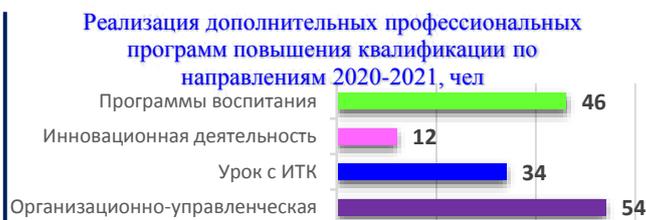
Для реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации созданы необходимые организационно-педагогические условия (кадровые, материально-технические, информационно-коммуникационные и учебно-методические). Система управления повышением качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников позволяет оперативно реагировать на поставленные задачи и возникающие дефициты профессиональных компетенций руководящих и педагогических кадров образовательных организаций города Иванова.



С целью совершенствования основных профессиональных компетенций педагогам города было предложено 94 программы, как краткосрочные, так и среднесрочные. На 1 июня 2021 года 73 из них полностью реализованы. Из оставшихся программ, большая часть уже запущена и закончит свою работу в декабре 2021 года.

Результаты завершенных программ свидетельствуют о том, что предложенная тематика рассматриваемых вопросов была актуальной для педагогической общественности города. Воспользовались услугами методического центра и получили сертификаты за участие в семинарах 2409 (44%) педагогов, за предоставление опыта 387(7,16%) педагогических работников, и 142 (2,6%) педагога проучились в рамках курсов повышения квалификации на базе МБУ МЦ. Таким образом 2938 (54,4%) получили сертификаты и удостоверения МБУ МЦ.

При этом, практически все программы предполагают, что по итогам обучения слушатели, для получения сертификата или удостоверения, выполняют практическую работу по данной теме, а значит приходят в образовательную организацию по завершению курсов не только с новыми знаниями и компетентностями, но и с готовыми методическими продуктами.



В 2021 году по программе «Проектирование программ развития образовательной организации» прошли обучение 54 человека из категории «руководитель». По результатам итоговой аттестации 100% обучающихся продемонстрировали освоение ДПП на заявленном в программе уровне.

Доля обучающихся, для которых проведено входное и итоговое тестирование, в общей численности педагогических работников, прошедших обучение и по ДПП, и по проблемным семинарам составила 37,7%, в т.ч. в тестировании метепредметных компетенций приняли участие 908 педагогов общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования для детей.

В рамках тестирования метапредметных компетенций выявляется уровень владения педагогами такими компетенциями как целеполагание, мотивационная, технологическая, методическая, информационная, коммуникативная и оценочная.

Рассмотрим результаты тестирования в рамках реализации муниципального проекта «Школа лидерства от «А» до «Я» (резерв нового качества – эффективный управленец)» (54 часа).

Тестирование проходило три раза. Первый общий тест на самостоятельную оценку своих компетенций. Второй - решение кейсов, где оценивалось реальное положение вещей. Третий (итоговый) проводился как оценка итогового продукта. Мы четко видим, что педагоги в первом тесте не понимают и не осознают свои профессиональные дефициты. Самооценка метапредметных компетенций явно завышена. При решении кейсов на второй стадии



наблюдалось резкое снижение показателей. Коллеги не могли справиться с заданиями. Сравнивая данные промежуточного и итогового тестов метапредметных компетенций педагогов данных школ можно сделать вывод о наличии позитивной динамики: 23% педагогов продемонстрировали в целом прирост по метапредметным компетенциям, также имеются улучшения значений показателей по отдельным компетенциям.

Профессиональная компетентность предполагает способность педагога применять полученные знания, умения и навыки в условиях профессиональной деятельности. На выявление прироста профессиональной компетенции были разработаны опросные листы и практикумы. В оценке уровня профессиональной компетентности педагога – будущего руководителя методом самооценивания на «входе» и «выходе» приняли участие 32 резервиста, обучавшихся в 2020-2021 учебном году по модульной программе на основе построения и реализации индивидуального образовательного маршрута с учетом выявленных «точек роста» (зон ближайшего развития). По результатам реализации проекта и последующего тьюторского сопровождения педагоги продемонстрировали успешную реализацию выделенных перспективных направлений профессионального развития.



К показателям, характеризующим качество реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации отнесены:

- полнота реализации дополнительной профессиональной программы;
- доля слушателей, удовлетворенных качеством реализации программы.

Для слушателей проводится анкетирование по вопросам оценки условий и качества реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. По

результатам анкетирования 97% слушателей высоко оценили деятельность МБУ МЦ по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. Наиболее высокая оценка получена по показателям: актуальность и практическая значимость программы; удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг; корпоративная культура в образовательной организации (доброжелательность, вежливость и др.); компетентность преподавательского состава.

Для мониторинга используется стандартизированная анкета, предполагающая оценку качества учебного занятия обучающимися по следующим моментам:

- степень актуальности содержания темы учебного/семинарского занятия;
- степень вовлеченности обучающегося в учебный процесс на каждом занятии;
- степень полезности результатов учебного занятия для профессионального роста обучающегося.



Данная диаграмма свидетельствует о высокой оценке качества результатов работы, качества знаний опрошенных педагогов.

Для педагогов как дошкольных, так и общеобразовательных организаций наиболее актуальны программы, направленные на совершенствование профессиональной компетенции в методической области.



Образовательная политика является частью социальной политики, которая ориентирована на обеспечение широкого спектра социальных эффектов:

- обеспечение населения города доступным равным и качественным образованием, а также выравнивание образовательных возможностей;
- формирование условий для повышения конкурентоспособности личности, обеспечение профессиональной и социальной мобильности;
- снижение масштабов возникновения и проявления социальных рисков (безнадзорность, правонарушения среди несовершеннолетних);
- повышение и укрепление социального статуса педагога, развитие кадрового потенциала системы образования.

В соответствии с ориентирами, заданными государством, политика в образовательной сфере направлена на создание механизма устойчивого развития муниципальной системы образования, обеспечивающего ее качество, эффективность и доступность.

Мы перешли на качественно новый уровень управления изменениями в целях обеспечения развития и решения острых проблем МСО - использование проектного метода. В этом учебном

году образовательные организации и МБУ МЦ были нацелены на реализацию сразу шести крупных среднесрочных проектов:

- «Сопровождение и поддержка школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях» на 2020-2021 учебный год;  №9, №15, №29, №37, №42, №43, №49, №54, №58, №68
- «PRO – ДВИЖЕНИЕ» - педагогическое сопровождение молодых педагогов (137 молодых педагогов, стаж до 3 лет);
- «Школьные информационно-библиотечные центры - новый инфраструктурный компонент открытого образовательного пространства школы и семейной информационной культуры»;  №3, №9, №11, №65
- «Методическое сопровождение пилотных школ по внедрению эффективных практик профилактики и сопровождения обучающихся «группы риска»;  №11, №17, №63.
- «Школа лидерства от «А» до «Я» - резерв нового качества – эффективный управленец (21 педагог);
- «Реформатика» - создание системы методического сопровождения муниципальных образовательных организаций (образовательные организации МСО);

Все проекты были нацелены на комплексное решение конкретных проблем ивановского образования в свете национального проекта.

В 2020-2021 учебном году продолжилась работа по подбору и информированию о курсах повышения квалификации в организациях высшего образования и институтах (университетах) развития образования регионов Российской Федерации. За отчетный период повысили свою квалификацию 2440 педагогов (1146 учителей школ, 184 педагога дополнительного образования и 1110 воспитателей дошкольных образовательных организаций).



В течении учебного года проведено 690 консультаций для 2161 педагога и административного состава образовательных учреждений по различным вопросам необходимых изменений, в том числе в связи с разработкой рабочей программы воспитания ДООУ. Анализ основных вопросов консультаций педагогов показал, что самыми востребованными стали не только вопросы организации дистанционного обучения, с которыми методисты МБУ МЦ помогли справиться в течение всего года (большая часть консультаций пришлась на период октября-ноября 2020 г.), но и предметное содержание, в том числе особенности проведения ГИА (9%), а также вопросы разработки программы воспитания, вопросы, связанные с изменениями в рабочих программах, с выбором программ курсов по выбору на уровне СОО, написания программ развития, участия в конкурсах профессионального мастерства, инновационной деятельности, подготовки и участия в форуме инноваций, конференции и работе школьных библиотек.



Анализ результатов образовательной деятельности в 2020-2021 уч. году подтверждает востребованность дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и проблемных семинаров педагогами города Иванова, что объясняется, прежде всего, актуальностью тематики курсов, практической направленностью содержания, качеством организации образовательной деятельности.

### Аттестация педагогических работников. Национальная система учительского роста.

Во исполнение Приказа Департамента образования Ивановской области от 25.05.2015 № 927-о «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории» в муниципальной системе образования созданы все условия для аттестации. Оценка эффективности преподавательской деятельности является обязательным условием, обеспечивающим уровень качества образования, так как позволяет контролировать изменение педагогического кадрового потенциала. Непрерывное самообразование становится решающим фактором развития личности педагога на пути построения карьерной траектории. Анализ действующей в Ивановской области модели аттестации позволяет констатировать, что сбор профессионального портфолио и представление в формате «видео» урока или занятия является более щадящей процедурой, чем проводимой в других регионах.



Самый обсуждаемый документ последнего времени – Национальная система учительского роста (НСУР). Этот документ, созданный по поручению Президента РФ Путина В.В., оказался настолько привлекательной идеей, что под него был откорректирован профстандарт педагога.

По заявлениям министра просвещения, новые правила аттестации начнут действовать с 1 сентября 2021 года. Новая модель аттестации прежде всего должна помочь учителю выявить, какие существуют пробелы в его знаниях, решить, как их преодолеть и куда двигаться дальше. Правительство утвердило основные принципы национальной системы профессионального роста педагогов. Из документа следует, что новая модель аттестации начнет работать не раньше 2022-2023 учебного года. К марту 2022 года должна быть готова схема модернизации системы с учетом пилотной апробации, которая планируется на 2021–2022 годы. Что мы сделали для того, чтобы подготовить педагогов к новой форме аттестации? Чтобы сохранить педагогов?

Для выполнения поставленных задач методисты использовали традиционные, инновационные информационно-коммуникативные и дистанционные формы работы: семинары, консультации, видеоролики, тьюторское сопровождение - все категории педагогических работников были информированы о требованиях к процедуре проведения аттестации. До руководителей и ответственных за аттестацию в ОУ регулярно доводилась информация по вопросам новой системы аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений.

Главное, чем сейчас должны заняться все методисты, помочь педагогам осознать свои дефициты, принять это и выстроить персонифицированную модель работы над

профессиональными проблемами. Для этого нам необходимо провести процедуру оценки предметных и методических компетенций школьных педагогов. В период с 2019 года Рособнадзор провел идентичную оценку, по итогам которых учителя показали хорошие результаты почти по всем дисциплинам. Большие проблемы были выявлены в методической и предметной подготовке у достаточно большого процента учителей. Этот факт подтверждает тревожная тенденция роста числа школ с низкими образовательными результатами.

В апреле 2020 г. на базе ГАУ ДПО «Университет непрерывного образования и инноваций» Ивановской области по распоряжению Министерства просвещения РФ была проведена диагностическая работа по оценке методических компетенций учителей, рекомендованных к привлечению в качестве методистов в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций. От города Иванова в диагностической работе приняли участие 12 педагогов из разных образовательных учреждений, а также методист по русскому языку и литературе от МБУ МЦ. Методистом по истории и старшим методистом (заведующим отделом УМР) было организовано методическое сопровождение учителей истории и географии в оценочной процедуре. В рамках подготовки к диагностическим процедурам были изучены материалы сайта федерального проекта «Оценка компетенций работников образовательных организацией» (<http://edu-monitoring.ru/>), предложенные там демоварианты и нормативные требования. В итоге это помогло провести консультационные мероприятия с педагогами. Особую сложность у учителей вызвали следующие вопросы:

- особенности обучения детей с ОВЗ различных нозологий на ступени ООО и СОО;
- специфика формирования компетенций в сфере проектно-исследовательской деятельности обучающихся;
- проблемы формирования фондов оценочных средств и выбора отдельных заданий в соответствии с портретом выпускника и в соответствии с требованиями к результатам освоения образовательных программ общего образования.

Исходя из вышесказанного, мы видим, что педагоги не видят у себя профессиональных дефицитов, не умеют своевременно выявлять причины учебных затруднений школьников и оказывать им оперативную педагогическую помощь, а также не координируют свою работу с психологической службой. Методическая подготовка педагога должна стать продолжением его психолого-педагогического обучения и строиться с опорой на возрастные и индивидуальные особенности обучающихся. Поэтому в следующем учебном году нам необходимо поднять проблему организации деятельности методической службы образовательной организации – формирование методической компоненты, необходимой для выявления и анализа профессиональных дефицитов.

#### **Выводы:**

- Образовательная деятельность МБУ МЦ осуществляется в соответствии с действующей нормативной базой.
- Разрабатываемые МБУ МЦ программы ДПП и семинаров носят практико-ориентированный характер и направлены на преодоление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников города Иванова.
- Качество учебно-программной документации (ДПП и программ семинаров) обеспечивается установленными требованиями и условиями допуска ДПП к реализации.
- Созданная в МБУ МЦ система оценки качества образовательной деятельности (результативности освоения обучающимися ДПП и программ семинаров, удовлетворенности и

лояльности) позволяет получать объективную и достоверную информацию о качестве и принимать меры по его улучшению.

**В 2021-2022 учебном году:**

- *Разработать кейсы для тестирования профессиональных, предметных, метапредметных компетенций педагогов, тест по профессиональным компетенциям педагогов дополнительного образования, а также пакет анкет, опросных листов и т.п. для выявления дефицитов.*
- *Расширить спектр программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для удовлетворения образовательных потребностей педагогических работников города.*
- *Развивать сетевые формы сотрудничества при реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;*
- *Модернизировать программы повышения квалификации и проблемные семинары, в целях ориентации их на личностные и профессиональные компетенции (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные);*
- *Создать условия для реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации полностью или частично в форме стажировки на базе действующих муниципальных и федеральных инновационных площадок.*

### **Проект «СОЦИАЛЬНЫЕ ЛИФТЫ»**

Федеральный проект «Социальные лифты для каждого» нацелен на создание для педагогов возможностей для профессионального и карьерного роста в том числе путем формирования и развития системы профессиональных конкурсов.

Уже более 10 лет МБУ МЦ реализует по заказу управления образования Администрации города Иванова муниципальный проект «Резерв руководящих кадров».

Прогнозирование потребности в управленческих кадрах основывается на аналитических материалах, полученных от управления образования Администрации города Иванова. Анализ возраста и стажа работы руководителей образовательных учреждений представлен в приложении №3. В зоне предпенсионного и пенсионного возраста находятся 20 директоров (ситуация по ДОУ не изучалась). Нестабильная ситуация отмечается и в корпусе заместителей директоров.

Основная задача Методической службы города Иванова состояла в том, чтобы выполнить «специальный заказ» управления образования - повышение квалификации, профессиональный рост, подготовку высококвалифицированного специалиста, компетентного управленца, а также резерва кадров, активно участвующих в реформах отрасли и решающих стратегические задачи МСО. Необходимо было достичь следующих показателей: ОУ -10, ДОУ - 10, ДОП – 3.

Для реализации поставленных задач была создана программа «Школа лидерства от «А» до «Я» (резерв нового качества – эффективный управленец)», рассчитанная на 54 часа. Занятия с резервистами требовало особой подготовки и тщательной проработки материала, поэтому для каждого занятия было составлено методическое сопровождение (итого 54 разработки).

Работа с резервом кадров носит целенаправленный, системный и плановый характер и проводилась по плану, в котором предусматривались мероприятия по направлениям:

- обучение в рамках существующей программы;

- оказание помощи в реализации индивидуального плана развития;
- изучение положительного опыта сопровождения резерва руководящих кадров;
- организация работы клуба молодых директоров;
- представление опыта работы на конференциях и форумах;
- консультирование.

Формирование плана работы ежегодно претерпевает несколько этапов: сбор предложений для включения в план от резервистов предыдущих лет, обсуждение плана работы с резервом кадров на год при директоре МБУ МЦ и начальником управления образования, план работы подвергается экспертизе соответствия цели работы с кадровым резервом. Таким образом, планирование носит стратегический и тотальный характер, ежегодно корректируется, адаптируется к изменениям внутренней и внешней среды. В плане работе за мероприятием закрепляется ответственный из числа либо опытных директоров, либо из кадрового резерва предыдущего года. Это позволяет развить профессиональные компетенции действующих менеджеров или диагностировать компетенции будущих руководителей в организационной работе.

По итогам прохождения программы в остатке на май 2021 года прошли защиту только 4 педагога из общего; 2 из дополнительного и 15 из дошкольного образования. Поставленные задачи по количеству резервистов не были достигнуты по ряду причин. В период реализации проекта были выведены как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным можно отнести:

- имеется целевой заказ на подготовку резерва руководящих кадров;
- разработана современная дополнительная образовательная программа, методические и дидактические материалы для подготовки резерва руководящих кадров, способных обеспечить создание и качественное функционирование УО;
  - создана и апробирована система мероприятий по отбору и формированию резерва руководящих кадров (технология Assessment Center);
  - обеспечено методическое сопровождение введения в руководящую должность и стажеров.

К отрицательным позициям можно отнести:

- отсутствие нормативно-правовой и распорядительной базы для формирования резерва руководящих кадров;
  - отсутствие системной работы формирования резерва на первичном уровне – образовательной организации. (Работа по формированию кадрового резерва, так или иначе должна вестись практически в каждой организации. Все образовательные организации имеют свои уникальные особенности, в связи с чем, принимая в работу одни и те же принципы построения системы кадрового резерва, каждая школа должна создавать свой индивидуальный план работы, получать уникальный опыт и формировать собственный путь к достижению поставленных целей в сфере управления персоналом);
  - отсутствие критериев и показателей представления кандидатур в резерв руководящих кадров;
  - отсутствие ежегодных муниципальных заданий на подготовку кадров;
  - отсутствие системы мониторинга персональной успешности каждого кандидата в резерв руководящих кадров на основе портфолио;

- отсутствие стажировочных площадок – образовательных учреждений для стажировки молодых руководителей (коллективных и индивидуальных. Очень хороший опыт приема «Тень директора» МЦРКПО);
- не доносится информация до педагогов о резерве со стороны руководителей;
- не все руководители хотят «отпускать» своих лучших работников, объясняя эгоистическими формулировками «а с кем я останусь», поэтому резерв остается скудным.

### **Конкурсы, гранты**

МБУ МЦ не поменял своей активной позиции по методическому сопровождению профессиональных конкурсов и муниципальных Грантов.

Методическое сопровождение конкурсного движения педагогических работников – это комплекс взаимосвязанных, целенаправленных действий, мероприятий, ориентированных на всестороннюю помощь и поддержку педагогов – конкурсантов в решении возникающих затруднений в ходе подготовки, участия в конкурсах профессионального мастерства различных уровней и в постконкурсный период. Основу методического сопровождения конкурсного движения составляет коррекционно–формирующий подход, обеспечивающий: сохранение позитивного в приобретенной стратегии профессиональной деятельности конкурсанта; привнесение элементов, расширяющих поведенческую культуру конкурсанта; восполнение имеющегося дефицита знаний в области преподаваемой образовательной области и обогащение методического и технологического инструментария; корректировку негативных профессиональных установок; обеспечение условий адаптации конкурсанта к развивающейся практике конкурсов, а также направленность динамики профессионального развития педагога в постконкурсный период.

Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью распространения опыта своей работы, реализации своего профессионального «Я» в условиях творческого состязания, повысить свой профессиональный уровень. Конкурс дает возможность стать значимым учителем в профессиональном сообществе через оценку, данную его педагогической деятельности.

Сложившаяся система конкурсов профессионального мастерства в городе Иваново нацелена на выявление и поддержку талантливых, высококвалифицированных педагогов, способствует расширению активного профессионального общения, созданию инновационного образовательного пространства. Участники конкурса подтверждают наличие в их опыте инновационных подходов к образованию или оригинальных компонентов организации и содержания учебной деятельности обучаемых, которые представляют собой уникальные образцы педагогической деятельности.

Мы наблюдаем стабильность конкурса «Педагог года». Это говорит о том, что педагоги поняли и приняли муниципальную модель конкурса. У педагогов пропал страх участия в конкурсе, больше включаются внутренние мотивационные механизмы на участие в нем. Есть еще один фактор, влияющий на выбор участника – это методическая поддержка и сопровождение со стороны методистов на весь конкурсный период. Конкурс прозрачный.

«Педагогический дебют» демонстрирует некоторое обоснованное снижение количества участников. Этот год был инновационным для муниципальных конкурсов, т.к. они все проходили в дистанционном режиме. Опытные педагоги – участники конкурса «Педагог года» - без особого напряжения прошли весь конкурс в онлайн формате, а молодым педагогам он давался с некоторыми сложностями (наставники молодых не все приняли концепцию конкурса-онлайн, поэтому мы видели нестабильность в подаче документов на конкурс).

Муниципальный конкурс «Стратегия успеха» прошел свою полную реформу. От заочного конкурса, в котором необходимо было прислать конспекты на проверку, мы перешли на новую модель конкурса в которой проявляется весь масштаб и многогранность профессии. Это конкурс по поддержке и продвижению педагогических команд, которые умеют работать сообща и готовы применять современные практики в своей работе. «Стратегия успеха» 2021 года - это возможность развивать компетенции, необходимые для создания интересных уроков на стыке разных дисциплин. Профессиональная команда педагогов — разных, ярких, готовых к поиску и самосовершенствованию, — это нескучные уроки, наполненная событиями и общением внеклассная работа. Понятно, что в первый раз идти в неопробованную форму страшно, но как раз самыми активными участниками стали воспитатели дошкольных образовательных организаций. И 20 команд по 3 человека – это очень хороший результат для нового конкурса.

Сегодня можно говорить о том, что конкурсы профессионального мастерства способствуют выявлению адресов эффективного массового педагогического опыта учителей. Но что особенно значимо: конкурсы позволяют выявить инновационный опыт педагогической деятельности, который может рассматриваться в качестве потенциального ресурса развития образования. Чрезвычайно важно не оставить этот опыт без внимания, сделать его достоянием учительской аудитории, перевести из разряда потенциальных в актуальные ресурсы преобразования практики обучения и воспитания учащихся.

Педагогу – участнику конкурса необходимо особое внимание: во-первых реализация персонифицированной модели развития профессиональных компетенций, во-вторых формирование системы образцовой педагогической деятельности; в-третьих создание благоприятной мотивационной среды профессионального развития, которая способствует профессиональному самоопределению и т.д. Два муниципальных конкурса имеют именно такую предконкурсную поддержку. Это профессиональный конкурс «Педагог года» (муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России») (38 семинарских часов) и «Педагогический дебют» (30 часов). Обе программы семинаров были разработаны в соответствии с конкурсными испытаниями, которые не противоречат Всероссийскому уровню.



Реализация программы позволяет слушателям при подготовке к конкурсам профессионального мастерства научно-теоретически и практически обосновать представляемый педагогический опыт, создать пакет документов, содержащих целостную картину педагогической деятельности, подготовиться к публичному представлению своего педагогического опыта.

### Конкурс «Педагог года»

Модель профессионального конкурса «Педагог года» построена с учётом нормативно-правовой базы современной системы образования: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральные государственные образовательные стандарты, Профессиональный стандарт педагога, проект Профессионального стандарта руководителя образовательной организации.

В оценке заданий конкурса отражены четыре направления трудовых функций: «Общепедагогическая функция. Обучение» (в первую очередь связано с информированием и компетентностью работы с информацией), «Воспитательная деятельность» (ценностные ориентиры), «Развивающая деятельность» (методическое мастерство) и «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ» (исследовательская и организационная культура).

критерии и показатели оценки каждого конкурсного задания учитывают все четыре перечисленные функции в той или иной их комбинации.

В этом году в конкурсе были отражены 4 номинации: «Учитель года», «Директор года», «Воспитать человека», «Педагог дошкольного образования». В конкурсе «Педагог года» приняли участие 26 педагогов.

Юбилейный, 30-й конкурс «Педагог года» стал поистине эволюционным и инновационным как для участников и жюри, так и для организаторов. Главной особенностью конкурса стала дистанционная форма проведения. Онлайн конкурсные задания помогли «подсмотреть изюминки», различный опыт педагогов, который, возможно, мы сможем транслировать в дальнейшем для всех учителей муниципальной системы образования.

В этом году в конкурсе принимали участие:

- в номинации «Педагог дошкольного образования» 10 воспитателей и специалистов;
- в номинации «Воспитать человека» 4 педагога школ и учреждений дополнительного образования
- в номинации «Педагог общего образования» 9 учителей школ;
- в номинации «Директор школы» 4 руководителя школ.

Количество участников конкурса "Педагог года" по номинациям, чел.



Учителя-предметники, участвующие в конкурсе за 9 лет, чел



№14, №28, №30, №32, №45, №47, №67, №87, №146, №171

№3, №56  
ДЮЦ №1, ЦВР №2

№9, №18, №19, №20, №26, №58, №64, №66, №68

№24, №28, №29, №68

Конкурс проходил в дистанционном формате на базе МБОУ «Средняя школа № 50». Коллектив школы давно сотрудничает с Конкурсом и ответственно подходит к приему такого масштабного мероприятия.

Членам жюри и организаторам конкурса пришлось пересмотреть критерии конкурса с точки зрения дистанционного формата. Так родились единственные в регионе оценки конкурсного урока, мастер-класса, классного часа. Таким образом конкурс «Педагог года» сделал новый шаг в развитии.

В честь 30-летия конкурса «Педагог года» был выпущен юбилейный сборник.

### **Конкурс «Педагогический дебют»**

В конкурсе «Педагогический дебют» приняли участие 20 молодых педагогов (8 учителей, 8 воспитателей, 4 педагога дополнительного образования). Один молодой педагог принял участие в региональном конкурсе «Педагог года» в соответствующей номинации.

«Педагогический дебют – 2021» имеет существенные отличия от своих предшественников в силу мероприятий и распоряжений, связанных с COVID- 19. Подготовка конкурсантов проходила в дистанционном режиме (13 занятий), конкурсные мероприятия, открытие и закрытие Конкурса тоже прошли в режиме онлайн. Ограничительные мероприятия повлияли на изменение форм и методов работы с молодыми педагогами, использовались интерактивные тренинги, обмен мнениями в чате и онлайн. Несмотря на сложности, созданы условия для использования возможностей социального продвижения молодых педагогов в профессиональном сообществе города в рамках конкурсного движения «Педагогический дебют»: проведена теоретическая и практическая подготовка в рамках муниципального проекта «ПРО-движение», осуществлялось методическое сопровождение участников конкурса. Информационное сопровождение на сайте МБУ МЦ, в группе ВКонтакте, e-mail рассылки обеспечили доступность и прозрачность Конкурса.

Самому Конкурсу предшествовал большой предконкурсный период с ноября 2020 года. Муниципальный проект «ПРО-движение» содержит модуль 3 «Педагогический дебют – путь к профессиональному успеху». Подготовка к Конкурсу практикоориентирована. На протяжении 30 часов молодые педагоги под руководством опытных методистов «проживают» новые роли, погружаются в педагогические технологии, примеряют на себя конкурсные испытания, знакомятся с коллегами и обмениваются собственным опытом, выявляют личные профессиональные дефициты, определяют свой педагогический стиль.

Из 38 педагогов, зарегистрированных на предконкурсную подготовку, сертификаты по освоению модуля 3 получили 18 педагогов, посетившие более 80% занятий. Причины низкой посещаемости: высокая заболеваемость среди педагогов в осенний период, занятость, личное нежелание или боязнь участия в конкурсе, отсутствие технической возможности участия в онлайн занятиях у воспитателей ДОУ, мотивационная составляющая со стороны ОУ.

Опрос удовлетворенности молодых педагогов качеством предконкурсной подготовки показал, что 98% опрошенных положительно оценивают вклад Методического центра в их успешность на Конкурсе, 2% респондентов отмечают недостаточное количество занятий с психологом, 18% - занятий в режиме оффлайн. Важность личного общения с методистами и коллегами во время обучения отметили 83%, прошедших предконкурсную подготовку.

Конкурсные мероприятия также претерпели изменения, и жюри оценивали видеозапись занятия, проведенного конкурсантами на своем рабочем месте. Самоанализ урока (занятия) проводился в режиме онлайн в назначенное время, а не сразу после урока (занятия), поэтому педагогам было сложно ответить на вопросы по отдельным элементам состоявшегося

мероприятия. Традиционно оценивались эссе, качество конспектов учебных и воспитательных занятий, разработок дидактических и наглядных пособий.

Члены жюри испытывали определенные сложности при оценке системы работы молодого педагога в силу ограниченности проявления ряда компетенций в дистанционном формате. Но большая часть профессиональных дефицитов была выявлена.

Качество представления молодого педагога на конкурсных испытаниях зависит не только от психолого-методического сопровождения со стороны Методического центра, его личных усилий, но и от поддержки коллектива, в котором он работает, помощи наставников от образовательного учреждения.

Систематичность и продуманность в работе наставника важна для педагогического роста каждого педагога в этой паре. По результатам опроса рейтинг отношений с педагогом-наставником выстраивается следующим образом:

34%- постоянная помощь в работе;	30% - помощь в подготовке занятий;
109%- посещение занятий;	23%- помощь и советы по требованию;
11%- посещение занятий.	

### **Конкурс «Стратегия успеха»**

Конкурс «Стратегия успеха» был перестроен в соответствии с требованиями времени. В концепцию обновленного Конкурса заложены идеи командной работы. Идея взята из Всероссийского конкурса «Учитель будущего» проекта президентской платформы «Россия – страна возможностей»

Конкурс «Стратегия успеха» стартовал в весенние каникулы и проходил в течение недели. Цель Конкурса: поиск, развитие и поддержка перспективных команд педагогов общеобразовательных организаций, обладающих высоким уровнем предметных знаний, ключевых психолого-педагогических компетенций и надпрофессиональных навыков.

В первом конкурсе не было ограничений. В нем участвовали как опытные педагоги, так и имеющие небольшой стаж. Объединиться в команды и пройти конкурсные испытания могли учителя начальных классов в одной команде с учителями-предметниками, специалистами в области воспитания, воспитателями дошкольных образовательных организаций и педагогами дополнительного образования. Оргкомитетом были продуманы задания таким образом, чтобы все категории педагогов могли участвовать в Конкурсе.

На первом этапе команды соревновались в следующих испытаниях:

- Методический конструктор – это разработка межпредметного инструмента для решения определенной задачи образовательного процесса группой участников (межпредметные настольная игра, карточный набор, рабочая тетрадь, квест, компьютерная игра, чат-бот, мобильное приложение, веб-сервис);
- Кейс-игра – это разбор кейсов (в формате видео и текстовых файлов) с проблемными ситуациями, перевод проблем в задачи, разработка решений поставленных задач;
- Дистанционный межпредметный урок/занятие – это проведение урока/занятия в дистанционном синхронном формате, освещающего тему, лежащую на стыке дисциплин участников команды;

- TED-триатлон – мастер-класс от команды участников в формате TED (18 минутное выступление на сцене с интерактивным общением с аудиторией) на тему, объединяющую всех участников команды.

Выполнение вдохновляющих заданий требовало разных навыков. Многие интересные идеи, которые были для конкурса ключевыми (в первую очередь командность и метапредметность - важная идейная составляющая современного образования). У педагогов была уникальная возможность построить межпредметное командное взаимодействие. В первом туре конкурса приняло участие 20 команд образовательных организаций города. Каждое испытание оценивалось экспертами по нескольким направлениям: это индивидуальная оценка гибких навыков каждого участника в командной работе при подготовке заданий, а также оценка результатов, которые получились в процессе совместной работы. По итогам выполненных заданий команда получает оценку экспертной комиссии.



№15, №47, №70, №146,  
№170, №171, №172, №183



№11, №26, №36, №37, №39,  
№56, №58, №64, №67, №68



МБУ ДО ЦСК «Притяжение»

В финале встретились 5 команд, набравшие более 35 баллов на Дизайн-сессии «Современная образовательная среда» - групповой формат по разработке инновационных идей для решения задачи создания современной образовательной среды.



№37, №56, №64, №67



МБУ ДО ЦСК «Притяжение»

Особенность этого профессионального конкурса не только в том, что педагоги соревновались в командах, но и в постпроектном сопровождении. Все финалисты будут приглашаться в образовательные мероприятия МБУ МЦ, а также в ключевых событиях муниципальной сферы образования.

## Гранты

Обучение в течение всей жизни в настоящий момент рассматривается как способ личного саморазвития, позволяющий оставаться востребованным специалистом. Грант является средством стимулирования профессиональной деятельности педагогов.

Ежегодно в целях повышения мотивации педагогических работников, поддержки передовых идей образовательных организаций и предоставления поощрений педагогическим работникам проходит Конкурс на предоставление денежного поощрения лучшим работникам дошкольных образовательных учреждений-2020 (Грант). В 2020 году в конкурсе приняли участие 54 педагога ДОУ. Победителями стали 20 воспитателей и 7 специалистов. Жюри конкурса отмечает высокий уровень представленных материалов (актуальность, содержательность, новизна, оригинальность, оптимальность и др.) педагогов ДОУ №29, №67, №143, №149.

В 2020 году второй раз проводился конкурс на предоставление денежного поощрения молодым учителям, воспитателям и педагогам дополнительного образования города Иванова. Конкурс направлен на выявление достижений молодых педагогов, развитие инновационной активности молодых педагогов в современной образовательной среде города, профессиональное совершенствование, выполнение совместно с детьми социально-значимых и образовательных исследований и проектов. Кроме этого, участие в конкурсе способствует эффективной адаптации педагогической молодежи в коллективе, поскольку повышает общественно значимый престиж и обозначает новые цели в профессии.

На конкурс было представлено 26 заявок (из них 9 заявок от учителей, 8 – от воспитателей, 9 – от педагогов дополнительного образования). Победителями стали 9 учителей, 5 воспитателей

и 5 педагогов дополнительного образования. Качество предоставляемых материалов на конкурс остаётся на высоком уровне.

### **Сопровождение педагогов-участников конкурсов регионального уровня**

До участия в конкурсах регионального уровня ведется большая организационно-методическая работа. Для подготовки педагогов к испытаниям определяются методисты, которые ведут в качестве наставников конкретных педагогов.

Алгоритм работы наставников выглядит следующим образом:

- этап подготовки к участию, на котором формируется способность и готовность участвовать в конкурсе:
  - наблюдение за участниками на муниципальном уровне, выявление их способностей и оценка уровня теоретической подготовки;
  - анализ результатов прохождения муниципальных конкурсных этапов;
  - работа над ошибками;
  - корректировка заочных материалов
- этап участия в конкурсе, на котором раскрывается уровень профессиональной компетенции, профессионализм и личностные качества конкурсанта, творческий потенциал личности:
  - совместная работа над очными выступлениями;
  - «постконкурсный» или пострегиональный этап, на котором происходит более глубокое осознание профессиональных ценностей, перспектив дальнейшего профессионального развития, диссеминация педагогического опыта.

Мероприятия, проводимые в рамках пострегионального этапа:

- анализ выполнения конкурсных заданий, выявление слабых сторон в подготовке;
- анализ содержания и уровня сложности конкурсных заданий;
- корректировка программы проблемного семинара;
- составление перспективного плана дальнейшей работы в этом направлении.

Место и роль методического сопровождения в системе регионального конкурсного движения были определены нами исходя из предназначения конкурса профессионального мастерства как особой инновационной формы повышения квалификации, призванного распространению успешных образцов инновационной практики обучения и воспитания.

Мы считаем, что педагог, прошедший муниципальный отбор и (или) обладающий профессиональной компетенцией в вопросах осмысления собственного опыта и самоорганизации собственной деятельности по его обобщению и представлению по определённому направлению профессиональной деятельности в соответствии с критериями профессионального конкурса, способен продемонстрировать педагогической общественности собственную творческую лабораторию, предъявив как образовательные продукты – локальные авторские или групповые проекты, методические разработки, программы реализации инноваций, учебно-методические пособия, дидактические материалы, так и образовательные ресурсы, соответствующие критериям технологичности, документированности, доступности.

В 2020-2021 году на региональном уровне очных конкурсов МБУ МЦ сопровождал педагогов (Приложение №4)

Организация профессиональных конкурсов – это непрерывный творческий процесс, в который вовлекаются все субъекты образовательных отношений. Педагогические конкурсы

профессионального мастерства задают новые тренды и помогают определить лидеров образования, способных эти тренды воплощать.

**В 2021-2022 году:**

- *Предложить образовательным организациям формирование своего школьного резерва для создания системы работы с руководящими кадрами по принципу системности, преемственности, целостности и возвращения.*
- *Перестроить муниципальный проект на кластер работы с руководящими кадрами, которым будет обеспечена работа и с резервом, и с вновь назначенными и опытными руководителями.*
- *Перестроить дополнительную образовательную программу резерва – перевести ее в модульный вариант по базовым компетенциям кандидатов в резерв руководящих кадров: предметная управленческая, методологическая, технологическая, психологическая личностная, менеджерская.*
- *Продумать персональный мониторинг достижений кандидата, для объективной оценки участия в резерве.*
- *Присвоить статус «стажировочных площадок» муниципального проекта «Резерв руководящих кадров» образовательным учреждениям города.*
- *Открыть программу семинара предконкурсной подготовки «Стратегии успеха».*
- *Включить в состав экспертов «Стратегии успеха» работников ДОУ.*
- *Внести изменения в Положение «Стратегии успеха» в части номинаций конкурса.*
- *Внести изменения в Положение «Педагогический дебют» в пункт 2 «Участники конкурса» в связи с ФЗ от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации" статья 2, п. 6 «Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».*

## **ПРОЕКТ «СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА»**

Цель Федерального проекта повышение качества общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования, а также за счет обновления материально-технической базы.

Время диктует нам необходимость построения новой системы образования, основанной на тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). И конечно, МСО должна меняться, обновляться тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательный процесс в такой системе должен поддерживаться новыми образовательными технологиями и постоянно модернизируемым содержанием, ориентированным на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию. Несомненно, что новая образовательная система основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика.

Современная школа - это школа, которая дает равные возможности всем без исключения детям на качественное образование. Главным элементом этой системы является учитель. Сегодня мы наблюдаем процесс системных ножниц, где модель современной школы модернизируется, а учитель не может интегрироваться в нее из-за своих профессиональных дефицитов. По решению обозначенных вопросов реализации проекта «Современная школа» МБУ МЦ была организована работа в формате проектного подхода управления образованием.

В 2020- 2021 учебном году МБУ МЦ реализовал сразу несколько проектов, выполняющих данную задачу, а именно:

- организация методического и информационного сопровождения образовательных организаций, участников Муниципального проекта сопровождения и поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях в 2020-2021 уч. году;

- организация методического и информационного сопровождения образовательных организаций, участников Муниципального проекта «PRO – ДВИЖЕНИЕ» (педагогическое сопровождение молодых педагогов);

- организация методического и информационного сопровождения образовательных организаций - участников Муниципального проекта «Школьные информационно-библиотечные центры - новый инфраструктурный компонент открытого образовательного пространства школы и семейной информационной культуры».

**Муниципальный проект  
сопровождения и поддержки школ с низкими образовательными результатами,  
работающими в сложных социально-экономических условиях  
в 2020-2021 уч. году**

Качество образовательной системы – это многокомпонентная характеристика, одним из показателей которой являются образовательные результаты обучающихся. Высокое качество образования проявляется не только в высоких достижениях отдельных образовательных организаций, но и в отсутствии большого разброса в результатах между «слабыми» и «сильными» школами. Чем меньше такой разброс, тем в большей степени можно говорить о преодолении факторов неравенства в предоставлении образовательных возможностей. Образовательная система высокого качества позволяет каждому обучающемуся достигать высоких результатов, несмотря на условия, в которых его школа реализует образовательную программу. Условия образовательного процесса определяются контекстом и факторами, специфическими для каждой образовательной организации. Низкие образовательные результаты часто являются следствием негативного влияния факторов риска или их сочетания.

Среди обобщенных факторов риска низких результатов образовательной организации можно выделить: низкий кадровый потенциал, дефицит материальных ресурсов, неблагоприятную учебную атмосферу в школе. Известно, что «нигде качество школьной системы не превышает качества подготовки учителей...». В самом деле, данные исследований компетенций и контекста работы российских учителей<sup>1</sup> указывают на слабое знание, владение и применение учителями современных педагогических технологий, приемов работы с учащимися с рисками

---

<sup>1</sup> Научно-методическое обеспечение профессионального развития педагогов школ с низкими образовательными результатами, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в области использования современных образовательных технологий обучения сложных категорий учащихся (с учебными и поведенческими проблемами, слабой учебной мотивацией, неродным русским языком), Государственный контракт 08.N78.11.0052 (Ф-87) от 09.11. 2017 г

образовательной неуспешности и преобладание традиционных урочных форм, а также на слабо развитые предметные компетенции.

К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой, более эффективный опыт или не научится анализировать свои огрехи. Особенно сильно «копирование ошибок» выражено в тех школах, где учителя профессионально изолированы и мало наблюдают опыт друг друга.

ФИОКО произвел отбор школ на основе комплексного анализа данных о качестве. Ивановская область по методике попала в кластер 2 квадрант 1. Это значит, что там в основном встречаются школы с сильным и средним образовательным потенциалом. Возможной причиной неразвитости системы работы с рисковыми школами является их небольшое количество, с другой стороны такая ситуация может свидетельствовать о том, что регионы склонны пользоваться благоприятным стечением обстоятельств и благоприятных контекстных факторов (например, получают хорошо подготовленные педагогические кадры за счет исторически сложившейся системы подготовки кадров, или пользуются результатами установившейся благополучной социально-экономической обстановки в регионе), но не реализуют в полной мере такую образовательную политику, которая позволила бы существенно повысить результаты за счет использования существующего потенциала и предположительно благоприятных факторов.

В 2020 г. в федеральном мониторинге оказалась МБОУ «СШ №58». В 2021 г. школы города Иваново не попали в федеральный контроль.

В систему региональных ШНОР вошли школы №№18,37,58.

Управление образования Администрации города Иваново в своем приказе от 17.09.2020 года № 430 «Об утверждении Муниципального проекта сопровождения и поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях на 2020 - 2021 учебный год» утвердили список из 9 образовательных организаций – участников проекта. Этот список был сформирован не случайно. Одними из основных критериев отбора образовательных организаций стали:



№9, №15, №29, №37, №42,  
№49, №54, №58, №68

- низкие результаты государственно итоговой аттестации;
- необъективность оценивания;
- отсутствие должного внимания организации методической работы в ОУ со стороны руководства.

Цель муниципального проекта: повышение качества образовательных результатов школ, работающих в сложных социальных условиях и показывающих низкие образовательные результаты, через реализацию проекта перевода данных школ в эффективный режим развития, включая повышение качества преподавания, управления, условий организации образовательной деятельности.

Результаты проекта:

- Проведены мониторинговые исследования, выявлены образовательные организации, работающие в сложных социальных условиях;
- Сформировано муниципальное задание;
- Разработан регламент методического сопровождения и поддержки школ;
- Осуществляется сетевое профессиональное взаимодействие школ в муниципальной системе образования с целью диссеминации лучших управленческих и педагогических практик: организованы профессиональные сообщества руководящих работников школ, осуществляется

сетевое сотрудничество школ, педагогов, муниципальных предметных (межпредметных) методических объединений;

- Используются в практике управления общеобразовательных учреждений эффективные методы управления результатами, в т.ч. индивидуальные планы развития педагогов;
- Разработаны критерии и инструментарий диагностики и самодиагностики образовательных результатов школ (соотнесены с инструментом внутренней оценки школ) и выявления факторов, влияющих на образовательные результаты;
- Участие педагогов школ в конкурсах профессионального мастерства;
- Созданы и апробированы модели внутрикорпоративного профессионального развития педагогов.

Муниципальной методической службой в целях получения первичной информационной базы и анализа реальной ситуации в школах с низкими образовательными результатами была проделана работа в соответствии с регламентом реализации проекта:

- Разработаны и описаны оценочные средства определения дефицитов образовательных организаций, участвующих в проекте.
- Проведены первичные мониторинговые исследования определения дефицитов:
  - сбор информации о работающих педагогах в образовательных организациях в целях детального анализа кадрового состава (образование, стаж, квалификация)
  - анкета для руководителя с целью определения проблемных зон в ОО,
  - мониторинг посещаемости мероприятий, проводимых МБУ МЦ за период 2019-2020, 2020-2021 учебные года;
  - предметно- содержательный анализ результатов ОГЭ и ЕГЭ;
  - изучение социального паспорта школ.
- Составлен график курсовых мероприятий по утвержденным программам;
- Реализованы все запланированные проблемные семинары и курсы повышения квалификации по актуальным темам.
- Оказана методическая поддержка участникам конкурсов профессионального мастерства: «Педагог года» школам №№ 9, 29, 58, 68; «Педагогический дебют» №№ 58; «Стратегия успеха» №№ 37, 58, 68.
- Подготовлен список проблемных, тематических семинаров в целях оказания адресной помощи.
- Организовано и проведено 13 дистанционных обучающих мероприятий общим объемом 149 часов.
- Подготовлены и проведены 12 индивидуальных и 15 групповых консультаций по вопросам решения профессиональных затруднений.
- Разработан и проведен методический семинар «Методическое сопровождение учителей, имеющих профессиональные затруднения и дефициты» (22 часа). Актуальность данного семинара состоит в том, что он был разработан по результатам анкет оценки предметных компетенций педагогических работников в школах с низкими результатами обучения и/или школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.
- Осуществляется информационная поддержка реализации проекта: материал о ходе мероприятия размещается на сайте МБУ МЦ.

### Проведенный анализ выявил:

- В школах с устойчиво низкими результатами учащихся, как правило, концентрируются дети из неблагополучных семей и семей с низким социальным статусом, дети с неродным русским языком и девиантным поведением.

- Методическая компетентность педагогического состава и использование современных педагогических технологий не является доминирующей проблемой для большинства школ (эту проблему поставили на первый план только школы № 15, 37, 42, 58).

Проблему обучения одаренных детей ставят на первое место такие школы как №37, 42, 43. Практика оценивания обучающихся, поведение обучающихся и организация их работы на уроке видится второй по значимости проблемой для школ № 15, 37, 54, 68.



Анализ кадрового состава показывает:

- в школах, прошедших анкетирование явно просматривается проблема старения кадров. №15 и №54 ОУ на сегодняшний день имеют хороший результат по привлечению молодых специалистов в школу. У остальных образовательных организациях не до конца сформированы механизмы привлечения к работе молодых специалистов:

Возраст	ОО	15	37	42	43	54	58	68
до 30		15	4	5	5	8	6	2
от 31 до 40		6	5	6	2	11	0	7
от 41 до 55		12	5	15	24	5	3	14
от 56		8	9	14	9	5	12	4

- в школах № 15, 37, 42, 43, 58 преобладают педагоги без квалификационной категории (аттестованы на соответствие занимаемой должности). Как правило это молодые педагоги:

	15	37	42	43	54	58	68
Высшая квалификационная категория	9	8	5	8	6	5	6
Первая квалификационная категорию	9	2	5	7	10	4	8
Соответствие занимаемой должности	14	10	22	25	8	9	7
Педагоги не прошедшие аттестацию	9 молодые	1 Стаж работы 1 год	7		5 молодые	3 молодые	

Доля педагогов, имеющих квалификационные категории	№ 9	№15	№29	№37	№42	№43	№49	№54	№58	№68
	10 чел 43,5%	17 чел 42,5%	15 чел 41,7%	11 чел 37,8%	11 чел 28,2%	15 чел 44,1%	16 чел 61,5%	15 чел 53,6%	9 чел 39,1%	14 чел 50%

- молодые учителя по химии, биологии со стажем менее 3-х лет в школах №9, 37, 54, 68; по информатике и математике – в школах №9, 15;

- в школах № 9, 37 молодой педагог преподает два предмета: химия и биология;
- в школах №15,42 нет учителя химии, в школе №29 нет учителя математики;
- один учитель по физике во всех этих школах;
- информатику по совместительству преподают в школах №29,37,54,68;
- учителя истории и обществознания – один учитель в школах №9,37,49,68,54,58,42;
- повышение квалификации прошли все педагоги этих школ;
- каждый третий педагог этих школ активно использует различные формы и направления

повышения квалификации в межкурсовой период.

- низкая мотивация педагогов по повышению уровня владениями профессиональными компетенциями - это проблема на сегодняшний день актуальна в связи с переходом на профессиональный стандарт педагога и введения новой системы аттестации НСУР.

- низкий уровень развития метапредметных компетенций педагогов (способность и готовность педагога к решению универсальных профессиональных задач, на основе сформированных полипредметных и полифункциональных умений и навыков, применимых в разных сферах и областях; а также качеств личности, позволяющих педагогу быть гибкими мобильным, успешным и эффективным в динамично развивающемся обществе).

- не сформированы механизмы удержания высококвалифицированных кадров.

- не сформирована запросы педагогов на повышение профессиональной квалификации в области работы с группами слабоуспевающих учащихся с низкой учебной мотивацией и девиантным поведением.

- педагоги не ощущают дефициты в области профессионального развития – слабое знание, владение и применение педагогических технологий работы с учащимися с риском образовательной неуспешности.

- преобладание традиционных практик работы в современных условиях.

- неэффективная работа методических объединений педагогов.

- в школах с низким качеством не выстроилась система наставничества учитель-учитель.

- при этом ни один представитель указанных школ не видит проблем в администрировании учебно-воспитательного процесса. Отсутствует контроль за посещением семинаров межкурсовой подготовки, проводимых МБУ МЦ.

В результате анкетирования классных руководителей школ с низкими образовательными результатами были, выявлены проблемы:

- нет МО классных руководителей (школы №№ 29, 37);

- в школах №№ 9, 15, 37, 43, 54, 68 назначен новый председатель МО классных руководителей, который имеет ряд затруднений по ряду вопросам организации воспитательной работы;

- в ОУ №№ 9, 15, 37, 43, 49, 54, 68 затруднения в планировании работы МО и выявлении проблем в методической деятельности (школы).

Для участия в семинаре «Методическое сопровождение учителей, имеющих профессиональные затруднения и дефициты» (22 часа) зарегистрировалось 70 человек из школ № 9, 15, 29, 37, 42, 43, 49, 54, 58, 68. В работе семинара фактически приняло участие 49 человек. Больше половины мероприятий посетили 27 человек. Методистами было проведено 10 онлайн практических вебинаров для педагогов ШНОР. В ходе работы семинара педагогам было предложено выполнить 5

практических заданий: соотнести планируемые результаты урока с таксономией Блума; сформулировать планируемые результаты конкретного урока; сформулировать УУД, реализуемые обучающимися на

конкретном уроке в соответствии с планируемыми результатами; подобрать задания для реализации планируемых результатов в соответствии с УУД; предложить приемы, технологии, методы работы на уроке, направленные на достижение конкретных результатов, отработку конкретных умений (работа с текстом, здоровьесбережение, ИКТ-компетентности и т.п.). Активно выполняли задания педагоги школ №№ 37, 42, 58. Учителя других школ периодически выполняли задания (№№ 15, 29, 54). Педагоги школ №№ 9, 43, 49 не выполняли заданий вообще. Наиболее активными в работе семинара стали педагоги МБОУ «СШ №37». По итогам работы семинара сертификаты получили 34 педагога, посетивших более 4 вебинаров и выполнивших хотя бы одно практическое задание.



50% проблемных семинаров, предложенных МБУ МЦ, направлены на развитие профессиональных компетенций учителей в области содержательного, методического и организационного аспектов подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации (ГИА) по предмету с использованием ресурсов урочной и внеурочной деятельности. Проблемные семинары предлагали маршруты слушателей предметных областей «Математика», «Русский язык», «Иностранный язык», «История», «Обществознание», «География», «Биология», «Химия», «Физика».

Проблемные семинары включали в себя: содержание преподаваемого предмета в пределах требований ФГОС, с учётом ПООП и требований ГИА; содержание нормативных документов по оцениванию результатов учебной деятельности учащихся; способы оценки результатов в соответствии с критериями оценки ГИА; содержание и методику преподавания отдельных тем, вызывающих трудности у учащихся.

По итогам реализации программ семинаров слушатели должны были научиться: диагностировать затруднения учащихся при подготовке к итоговой аттестации; планировать и осуществлять подготовку учащихся к итоговой аттестации; создавать и отбирать контрольно-измерительные материалы в соответствии с спецификацией ГИА; учитывать в рабочей программе требования ФГОС к результатам учебной деятельности учащихся; планировать и организовывать самостоятельную деятельность учащихся по подготовке к ГИА.

Помощь школам, работающим со сложным контингентом и в сложных условиях, в том числе школам, показывающим низкие образовательные результаты, является частью общей стратегии повышения качества образования на муниципальном уровне. Поэтому ее необходимо продолжать, не взирая на то, что образовательных учреждений города Иванова нет в федеральном списке. Мы остались в региональном перечне. Поэтому мы видим нашу дальнейшую работу в этом направлении и предлагаем следующие варианты решений:



1. Реализовать каскадную модель профессионального развития педагога, модель обучения педагогических команд, проводить семинары (по адресным программам повышения квалификации) для педагогических команд, создать сетевые команды по развитию технологий обучения, разработаны диагностико-технологические карты школьных процессов.

2. МБУ МЦ подготовит дополнительные профессиональные программы повышения квалификации для руководящих и педагогических кадров с ориентацией на формирование компетенций, необходимых для эффективного управления качеством школьного образования.

3. МБУ МЦ проведет системный анализ воспитательной компоненты в учреждениях с целью определения дефицитов деятельности классных руководителей и программы воспитания. Учителей необходимо «вооружить» умением управлять конфликтами, правовой культурой, умением оказывать педагогическую поддержку детям, оказавшимся в социально опасном положении, коммуникативной компетентностью, умением быстро и грамотно принимать решения в педагогических ситуациях, умением оценивать результативность своей деятельности относительно социального контекста функционирования школы.

### **Муниципальный проект «PRO – ДВИЖЕНИЕ» (педагогическое сопровождение молодых педагогов)**

Когда молодой специалист начинает трудовую деятельность, то кардинально меняется профессиональная система развития. Появляется новый разновозрастный коллектив, новые социально-профессиональные ценности, другая иерархическая система производственных отношений, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности. Первые дни, недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но основная причина возникновения кризисных явлений на данном этапе – психологическая. Это следствие несовпадения реальной профессиональной жизни с представлениями и ожиданиями, т.н. кризис профессиональных ожиданий. Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, производственными отношениями, должностными обязанностями, условиями работы и зарплатой. Возможны два варианта выхода из такой ситуации: конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы и деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

Для конструктивного выхода из проблемной ситуации возникла идея создать проект «PRO – ДВИЖЕНИЕ». Проблематика, обозначенная в проекте, актуальна для целевой аудитории (педагогов со стажем до трех лет). Календарные сроки и ритмичность реализации проекта соответствуют «жизненному циклу» муниципальных образовательных учреждений.

Целью данного проекта является создание условий для привлечения молодых и перспективных специалистов в образовательные учреждения города, планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Цель проекта конкретна и реалистична для реализации в указанные сроки. Триединство поставленных задач (конкретность, достижимость, измеримость) соотнесена с ожидаемыми результатами учебной деятельности слушателей модулей проекта. Муниципальный проект «PRO-движение» включает серию модулей и семинаров, связанных логикой единого методического сопровождения в форме календарно-тематического планирования с указанием ответственных исполнителей каждого мероприятия (занятия).

**Модуль 1. «Психологическое сопровождение молодого педагога»** (6 часов) предполагает занятия по темам: «Эффективное управление временем: как все успеть и ничего не забыть?», «Баланс работы и отдыха для педагога: профилактика синдрома профессионального выгорания», «Поиск форм Я-моделирования молодого педагога-психолога». Обучение прошли 32 молодых педагога.

**Модуль 2. «Профессиональный рост молодого педагога в условиях XXI века»** (8 часов): «Индивидуальный план развития педагога с учетом требований профессионального стандарта», «Навыки и компетенции современного педагога: что стоит отпустить, а что оставить?», «Домашняя работа без ошибок или на что обратить внимание в начале карьеры», «Мастер-классы от молодых педагогов». Обучено 20 человек.

**Модуль 3. «Педагогический дебют – путь к профессиональному успеху»** (семинар по подготовке к конкурсу «Педагогический дебют») (30 часов): «Профессиональные конкурсы как фактор развития педагогического потенциала», «Методические рекомендации по написанию эссе», «Представление общественной презентации педагогического дебюта: форма и содержание», «Как подготовить качественное публичное выступление: практические рекомендации», «Целесообразное использование ИКТ в образовательном и воспитательном процессе», «Требования к современному образовательному мероприятию (урок, занятие) с точки зрения системно-деятельностного подхода», «Современное образовательное мероприятие», «Самоанализ образовательного занятия», «Конкурс – ключ к пониманию профессии», «Индивидуальные консультации». 18 человек получили сертификаты.

**Модуль 4. «Современный урок: реализация требований ФГОС»** (8 часов): «Моделирование урока в соответствии с ФГОС. Формирование мотивации на уроке», «Формулировка цели и задач современного урока», «Содержание современного урока. Технологическая карта», «Завершающий этап урока: рефлексия и домашнее задание». 8 педагогов прошли обучение.

Тематические **семинары** по темам:

- «Цифровой молодой педагог» (6 часов) 40 слушателей.
- «Современные подходы к организации воспитательной работы в дошкольном учреждении» (4 часа). 19 молодых воспитателей.

Завершился проект большим мероприятием методическим online квестом для молодых педагогов «Педагогическая РОСТИшка», в котором приняло участие 80 молодых педагогов. 53 педагога получили сертификаты.

Проект, созданный с учетом потребностей и запросов молодых педагогов по итогам 2020-2021 учебного года, доказал свою актуальность и эффективность, достигнуты целевые показатели. В целом прошли обучение с получением сертификата 190 человек.

В результате мониторинга удовлетворенности все молодые педагоги отметили, что занятия были полезными, в новом учебном году с готовностью пройдут обучение в методическом центре. Наибольшую актуальность представляют: вопросы дисциплины и организации обучающихся на занятии; общение с детьми и родителями; мотивация; текущее планирование; психологическое сопровождение молодого педагога.

Целесообразно проводить занятия как в режиме офлайн, так и дистанционно: при непосредственном взаимодействии молодые педагоги активнее работают на занятии, повышается результативность, качество обратной связи.

В результате работы выявлено:

- регистрируется на обучение больше педагогов, чем посещает занятия и получает итоговый документ;
- полностью дистанционное обучение молодых педагогов менее результативно по сравнению с очным в аудитории;
- необходимо доработать требования к конечному продукту образовательной деятельности обученных молодых педагогов с точки зрения качества, измеримости результатов, конкретности (относительной).

Проект доказал свою эффективность и актуальность в течение 2020-2021 учебного года. Выявлены дефициты психологического сопровождения (добавить количество часов в Модуль по психологическому сопровождению с привлечением к занятиям практикующих психологов; моделированию уроков; необходимо включить в программу проекта Модуль по наставничеству (для руководителей, заместителей руководителей и опытных педагогов) с выходом на построение модели наставничества образовательного учреждения с последующей защитой.

**Муниципальный проект  
«Школьные информационно-библиотечные центры -  
новый инфраструктурный компонент открытого образовательного пространства  
школы и семейной информационной культуры»**

Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» в рамках национального проекта «Образование» направлен на развитие цифровых технологий и эффективное использование достижений цифровой экономики в образовательном процессе. Основная цель данного федерального проекта, указанная в паспорте – «создание условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей создание ценности к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций всех видов и уровней, путем обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры, подготовки кадров, создания федеральной цифровой платформы». ШИБЦ могут стать одним из функциональных элементов цифровой безопасной образовательной среды. Необходимость в подобных пространствах и ресурсах диктует и опыт предыдущих лет, который показал, какие негативные последствия для подростков может иметь информация, если у школьников отсутствует опыт критического отношения к информационным потокам.

В этой связи при поддержке управления образования города Иванова на базе 4-х окраинных школ города начались работы по  №3, №9, №11, №65 инфраструктурной организации ШИБЦ.

Для того, чтобы вновь созданные школьные информационно-библиотечные центры стали современным инфраструктурным элементом школьного информационного социального пространства, открытого для культурной, профессиональной и образовательной деятельности всех участников образовательного процесса, местом коллективного мышления и творчества, центром грамотности по формированию читательских навыков, был разработан муниципальный методический проект «Школьные информационно-библиотечные центры - новый инфраструктурный компонент открытого образовательного пространства школы и семейной информационной культуры».

Стратегическая цель: создание и развитие ШИБЦ общеобразовательных организаций города, обеспечивающих условия для реализации требований ФГОС (создания условий для реализации новой модели воспитания и образования), направленных на развитие информационной культуры участников образовательных отношений.

В рамках данного проекта были проведены управленческие совещания, методические и проектные семинары с управленцами и рабочими командами данных школ по формированию и развитию ШИБЦ. По итогам методических встреч рабочие команды разработали проекты своих школьных информационно-библиотечных центров, которые включали в себя как дизайнерский, так и содержательный аспекты. ШИБЦ каждой образовательной организации предполагал наличие не менее трех функциональных пространств. В зависимости от целевого назначения для каждой функциональной зоны формировался перечень необходимого оборудования, соответствующего учебного, информационного материала, технических средств. Проведена внутренняя работа с педагогами школ по организации эффективного использования нового образовательного школьного пространства.

В результате:

- в 4-х образовательных учреждениях города улучшена материально-техническая база для организации образовательного процесса;
- разработана нормативно-локальная база функционирования ШИБЦ;
- разработаны программа развития и реализации ШИБЦ, которые включают в себя, в том числе, этапы реализации программы, годовой план работы ШИБЦ по целевому направлению функционирования школы, критерии оценивания деятельности ШИБЦ;
- все участники образовательного процесса имеют возможность реализации своих информационных и творческих потребностей.
- образовательная организация становится привлекательным местом для образовательного и воспитательного процесса, а также отдыха учащихся и педагогов.

Активная работа на ШИБЦ будет начата в 2021-2022 учебном году в соответствии с планом мероприятий, разработанными и утверждёнными данными образовательными организациями.

### **Реализация регионального проекта «Создание региональной сети ШИБЦ»**

Актуальность деятельности по трансформации библиотек образовательных организаций в школьные информационно-библиотечные центры (ШИБЦ) продиктована необходимостью реализовать задачи, обозначенные в федеральных нормативных документах, Концепцией развития сети ИБЦ ОО Ивановской области.

Несколько лет назад школьные библиотеки образовательных учреждений города Иванова были не в состоянии обеспечить участников образовательного процесса качественными информационными и образовательными ресурсами и повлиять на эффективность

образовательного процесса. Причиной тому стал диссонанс между потребностями школьников и возможностями информационно-образовательной среды образовательного учреждения.

Целью муниципального проекта стала - трансформация традиционной школьной библиотеки в ШИБЦ, т.е. сформировать опыт проектирования и создания информационно-библиотечных центров, соответствующих Федеральной Концепции развития ШИБЦ, концепции развития сети ИБЦ ОО Ивановской области, обеспечивающих информационно-образовательные потребности участников образовательного процесса в соответствии с ФГОС, реализующих инновационные проекты, направленные на обновления содержания общего образования с учетом изменений запросов обучающихся и общества.

Участниками проекта стали библиотечные работники, педагоги и администрация 4-х школ города. Такой выбор был сделан неслучайно. Предложение об участии в проекте было поддержано администрацией образовательных учреждений.  №18, №21, №33, №67 Это было важно, так как модели Информационно-библиотечных центров должны были создаваться с учетом специфики данных учреждений и влиять на результат образовательной деятельности.

В каждом образовательном учреждении, где апробировалась модель ШИБЦ, были сформированы школьные команды педагогов и назначены ответственные за проведение работы. На каждом этапе создания модели ШИБЦ было проведено обучение на семинарах МБУ МЦ:

- «Организация деятельности школьной библиотеки в условиях реализации ФГОС (методическое сопровождение библиотекарей, стаж которых менее 3-х лет)» (48 час.) 3 библиотекаря;
- «Нормативная база деятельности библиотеки образовательного учреждения» (8час.) 11 педагогов;
- «Современный информационно-библиотечный центр и его роль в обеспечении равного доступа к качественному образованию» (22 час.) 11 педагогов;
- «Библиотечный урок в дистанте (или как пройти в библиотеку)» (18 час.) 8 человек.

Это позволило подготовить к активному взаимодействию в рамках деятельности модели ШИБЦ команды единомышленников. Вопросы координации деятельности и обеспечения взаимодействия участвующих в апробации модели ШИБЦ образовательных учреждений, сравнительного анализа хода апробации в различных учреждениях, выработки совместных предложений по внесению изменений в программу создания решались путем проведения рабочих совещаний. Для успешного функционирования модели Школьного Информационно-библиотечного центра образовательные учреждения разработали Положение о школьном Информационно-библиотечном центре.

Методическое сопровождение в рамках проекта позволило достичь следующих результатов:

- повышена квалификация библиотечных и педагогических работников образовательных учреждений (авторские программы повышения квалификации библиотечных специалистов и педагогов);
- апробированы модели ШИБЦ на основе определяющей роли интернета и открытого контента;
- разработана методология организации ШИБЦ и интеграция его в образовательную деятельность образовательного учреждения (методические рекомендации, пакет документов, регламентирующих деятельность);
- сформированы необходимые ресурсы ШИБЦ на основе информационных образовательных ресурсов интернета и социальных сервисов и инструментов интернета;

- выросла мотивация к обучению и профессиональной деятельности всех участников образовательного процесса;
- изменился с положительной динамикой уровень информационной культуры и медийной грамотности педагогов.

Главное, что было сделано за этот год:

I. проработаны критерии качества деятельности школьных информационно- библиотечных центров. Мы выделили следующие:

- ШИБЦ используется для обеспечения условий реализации ФГОС и достижения современного качества образования;
  - В ШИБЦ применяются современные эффективные технологии, обеспечивающие вовлечения участников образовательных отношений в продуктивную совместную деятельность на основе ресурсов ШИБЦ;
  - ШИБЦ соответствует одной из моделей определенных Концепцией функционирования ШИБЦ Ивановской области;
  - Возможность воспроизведения опыта на уровне других образовательных организаций.
- II. Критерии эффективности работы ШИБЦ (качественные и количественные критерии).

### **От качества подготовки к объективности результатов (Методическое сопровождение образовательной деятельности).**

#### **Основные направления методического сопровождения государственной итоговой аттестации в 2020-2021 учебном году)**

Основная цель деятельности по сопровождению сопровождения ГИА – информационное, методическое, организационно-технологическое сопровождение образовательных организаций муниципальной системы образования города Иванова по вопросам подготовки и проведения государственной итоговой аттестации.

Основные направления методического сопровождения государственной итоговой аттестации в 2020-2021 учебном году:

1. Сопровождение деятельности общеобразовательных организаций:
  - по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования;
  - по организации и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования.
2. Информационно-методическое сопровождение по вопросам повышения профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников образовательных учреждений муниципальной системы образования по вопросам организации и проведения ГИА.
3. Консультирование и оказание практической помощи педагогическим работникам по вопросам подготовки и проведения ГИА.

Методические рекомендации ФИПИ и Регионального центра оценки качества образования обозначили проблемные зоны у выпускников по всем предметам. Причинами типичных ошибок в выполнении заданий ЕГЭ является недостаточная сформированность навыков функциональной грамотности у выпускников, и в частности читательской грамотности (получать первичную и явную информацию из текста/задачи, составлять план и формулировать проблему текста, использовать исходные данные задачи для решения, писать связный текст). Исходя из этих данных, методисты отдела УМР сделали упор в своих семинарах на разбор именно этих вопросов

и акцентировали внимание на методических приемах по формированию у обучающихся определенных навыков и предметных знаний.

В сравнении с 2019-2020 учебным годом в 2020-2021 учебном году увеличилось количество и повысилось качество мероприятий по анализу содержательных результатов итоговой аттестации с включением вопросов качества образования. В целом, в 2020-2021 учебном году проведено 11 семинаров (Приложение №5) в рамках методического сопровождения ГИА. Это позволило учителям-предметникам познакомиться с новыми технологиями и методами подготовки обучающихся к сдаче экзаменов в формате ОГЭ и ЕГЭ. Наибольшее количество мероприятий (4) организовано методистом Макеевой О.А. по русскому языку и литературе. Методистами города проведены мероприятия по анализу содержательных результатов итоговой аттестации с включением вопросов оценки качества образования выпускников. Методисты отдела УМР провели семинары для педагогов в актуальные сроки, чтобы иметь возможность реализовать на практике полученные приемы и методики. (Приложение №6)

На следующий год необходимо продумать работу с руководителями и педагогами общеобразовательных организаций по решению затруднений в интерпретации результатов оценочных процедур, разработать проблемные семинары для учителей–предметников, выпускающих из 9 и 11 классов по работе с конкретными заданиями КИМов ГИА, проработки конкретных затруднений и дефицитов.

#### **Методическое сопровождение образовательной деятельности.**

##### **Мероприятия для учителей-предметников, организованные методистами по вопросам повышения качества преподавания предметов**

Текущее качество работы образовательных организаций, видение перспектив совершенствования деятельности школы безусловно связаны с пониманием и представлением руководителей о «должном» качестве образовательных процессов, инфраструктуры образовательной организации, содержании и конечном результате образования. Работа с руководителями является важной составляющей в деятельности МЦ, так как от своевременности и адекватности принимаемых ими решений зависит качество работы той или иной образовательной организации. Принятию правильных управленческих решений способствует возможность отразить результативность своей работы по итогам года и увидеть перспективы.

С этой целью методический центр в 2020 - 2021 году подготовил комплексные аналитические материалы по результатам исследований ВПР, PISA и др. Методисты города организовали 19 методических мероприятий для руководителей и учителей-предметников общей сложностью 180 часов (Приложение №7). На межрегиональном и городском уровнях методисты выполняли функции организаторов выступлений и участия педагогов города, выступали с докладами на различных мероприятиях и проводили экспертизу выступления (205 выступлений на 27 мероприятиях). На межрегиональном, региональном и муниципальном уровнях методисты выполняли не только функции организаторов выступлений и участия педагогов города, но и сами выступали с докладами на различных мероприятиях (Приложение №8).

## **Методические объединения специалистов дошкольного образования. Повышение качества дошкольного образования**

Методическое сопровождение педагогов дошкольного образования ставило своей целью повышение качества дошкольного образования в условиях реализации национального проекта «Образование», в условиях сложной санитарно-эпидемиологической обстановки.

Работа велась по четырем основным векторам:

1. Оказание практической помощи педагогическим и руководящим работникам в подборе и овладении актуальным содержанием образования и методами его реализации;
2. Осуществление мониторинга организации и содержания учебно-воспитательного процесса в ДОУ, разработка рекомендаций по его совершенствованию и оказание адресной методической помощи;
3. Совершенствование системы непрерывного обучения педагогических кадров через работу муниципальных площадок эффективных образовательных практик, стажировочных и пилотных площадок регионального и всероссийского уровней, профессиональных объединений, внедрение достижений науки и передового педагогического опыта в практику работы дошкольных образовательных организаций;
4. Методическое сопровождение повышения уровня ИКТ-компетентности педагогов.

За 2020-2021 учебный год:

Информационно-аналитическое направление:

- проведен мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогических работников с последующей корректировкой программ семинаров и групповых консультаций.
- изучен, обобщен и распространен актуальный педагогический опыт по темам: «Основы экономической культуры дошкольников»; «Особенности работы с детьми раннего дошкольного возраста»; «Организация образовательного пространства в ДОУ с учетом современных требований»; «Образовательные терренкуры».
- организованы и проведены КПК Шуйского филиала ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет» на базе МБУ МЦ для педагогов ДОУ на 2020-2021 уч. год и организация практикумов для слушателей курсов «Современные технологии в практике дошкольного образования». За прошедший учебный год обучились 92 педагога, три группы в очном режиме, одна - в дистанционном.
- пополнен банк педагогической информации на сайте МБУ МЦ.
- регулярное информирование: о новых направлениях в развитии дошкольного образования, рекомендациях, нормативных, локальных актах; о новинках педагогической, методической и научно-популярной литературы на электронных носителях. Пополнение методической копилки через общий заказ в Издательства «Русское слово», «Детский сад 2100».
- создана медиатека современных учебно-методических материалов для педагогов ДОУ «Онлайн—копилочка».

Организационно-методические мероприятия:

- методическое сопровождение и оказание практической помощи: молодым специалистам (педагоги-психологи ДОУ №58,173,165,87, старшие воспитатели ДОУ №92,72,21,41) педагогическим работникам в период подготовки к аттестации (ДОУ №25,92) в межаттестационный (ДОУ №9,127,158) и межкурсовой периоды.
- проведены 2 онлайн консультации для 225 педагогов и подготовлены методические рекомендации по составлению программ воспитания в ДОУ.

- с целью создания современного образовательного пространства в дошкольных образовательных организациях, выявления творческого потенциала педагогов и родителей, а также популяризации различных видов творческой деятельности взрослых и детей МБУ МЦ была инициирована и организована Городская презентационная площадка «Лабиринты детства», в которой приняли участие 62 дошкольных учреждения, 122 педагога.

- 37 дошкольным образовательным организациям даны индивидуальные консультации по внесению изменений в образовательную программу ДО, 27 старшим воспитателям – по написанию рабочей программы воспитания.

- оказана методическая поддержка участникам профессиональных конкурсов разного уровня.

- оказана поддержка в диссеминации опыта на Всероссийском уровне средствами издательств «Русское слово», «Школа 2100» - 5 выступлений и на региональном уровне - участие пяти педагогов в межмуниципальном Форуме инноваций п. Лежнево по теме «Практико-ориентированная деятельность ДОУ».

- проведены групповые (183 педагога) и индивидуальные (247 педагогов) консультации. Всего в методических мероприятиях участвовало 938 чел. – 48,5% (Приложение №9).

По итогам методической работы выпущены:

- сборник «Организация прогулок на группах раннего возраста»;

- электронный сборник «По тропинкам психологических островов»

- буклеты для педагогов по созданию предметно-развивающей среды в ДОУ, отвечающей современным требованиям, по использованию ИКТ-технологий в ДОО.

#### **В 2021-2022 году:**

- *Продолжить работу по выявлению профессиональных дефицитов.*

- *Провести методическую «инвентаризацию» организации работы с родителями; транслировать передовой опыт работы ДОУ (раздел «Работа с родителями) через семинары-практикумы; использовать новый инструмент в работе с педагогами – Рабочую программу воспитания.*

- *Продолжить работу по трансляции опыта создания доступной и мобильной образовательной среды.*

- *Для минимизации оттока педагогических кадров подключить к работе педагогов-психологов города, для организации тренингов «Эмоциональное выгорание педагогов».*

- *Уделить особое внимание институту наставничества в ДОУ.*

#### **Методическое сопровождение образовательной деятельности.**

#### **Мероприятия, организованные методистами по вопросам повышения качества работы специалистов дополнительного образования**

Современное дополнительное образование детей находится сегодня в центре внимания ученых, практиков, педагогов и руководителей образовательных учреждений, представителей органов законодательной и исполнительной власти, широкой общественности.

Дополнительное образование детей объективно признается сегодня одной из значимых сфер социальной политики российского государства, на него возлагаются большие надежды, спектр которых очень широк: от решения частных психолого-педагогических вопросов до глобальных социальных проблем восстановления «связи времен и поколений».

Главное сегодня заключается в том, что предстоит разрешить нелегкую задачу осмысления нового содержания дополнительного образования детей в новых социокультурных условиях и происходящих законодательных изменений.

Основная цель сферы современного дополнительного образования детей – помочь ребенку использовать ресурс детства в интересах развития собственной личности и сделать так, чтобы личность затем не приходила в противоречие с интересами общества и государства.

направление	педагоги	обучающиеся
Техническое	54	1942
Естественно-научное	26	2852
Художественное	178	10327
Физкультурно-спортивное	56	3730
Туристско-краеведческое	12	531
Социально-педагогическое	97	9487

Мир, пригодный для жизни детей, должен строиться с их участием. Эта идея содержится в одном из решений ассамблеи ООН.

В городе функционируют 9 центров дополнительного образования (10 – МБУ МЦ). Занято в Дополнительном образовании 503 педагога (в том числе корпус руководителей).

Дополнительное образование направлено на снижение социальной дифференциации семей за счет равного доступа ко всем реализуемым программам, увеличение численности обучающихся, которые участвуют в олимпиадах и конкурсах различного уровня.

Самый большой охват детей по традиции остается у художественного направления, но на одного педагога приходится 58 детей. Если взять усредненные показатели то, самое «страдающее» направление – естественно- научное. На одного педагога приходится 109 детей, недалеко ушло социальное направление – 97,8, третье место занимает спортивное направление- 66 детей, туристско –краеведческое 44 ребенка и направление, которое занимает самые «выгодные» позиции – 35 обучающихся – техническое. Осуществляют педагогическую деятельность 423 (без руководства) педагога с 28869 обучающимися. Возраст педагогов, работающих в дополнительном образовании вызывает озабоченность. Мы видим явный процесс «старения» кадров. 20,6% это молодые педагоги в возрасте до 30 лет и 8,5% - до 35 лет. Самый обновленный педагогический состав в МАУ ДО ЦТТ «Новация». С позиции основного показателя профессионализма педагога, который отражает компетентность и оказывает влияние качество образования и на размер оплаты труда - количество педагогов, имеющих высшую категорию – 163 чел и первую – 53.

Развитию лидерского и творческого потенциала детей способствуют детские общественные объединения. Фактически все учреждения дополнительного образования заявили о себе на портале Российского движения школьников и в каждом есть отряд добровольцев- волонтеров. На базе МБУ ДО ДДТ № 3 развернулось местное отделение Движения юнармейцев.

Одним из способов реализации равенства возможностей является организация деятельности образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих выбор форм обучения, реализуемых через индивидуализацию и дифференциацию образовательного процесса в зависимости от состояния здоровья и психического развития обучающихся. Именно развитие инклюзивного потенциала современного дополнительного образования детей содействует:

- погружению «особого» ребенка в среду сверстников;
- включению в совместную деятельность не только с ребятами, но и с педагогом;
- приобщению к общепринятым нормам и правилам общения и поведения;
- раскрытию индивидуальных способностей, данных природой;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности;
- определению своей значимости и ценности.

## Дополнительные общеобразовательные программы для детей с ОВЗ общеобразовательным программам в возрасте от 5 до 18 лет

Инклюзивное образование в сфере дополнительного образования детей города Иванова строится, развивается на «педагогической интуиции», поскольку педагог не имеет диагностического, методического, психологического инструментария для работы в условиях инклюзии с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Опыт реализации инклюзивного образования выявлен во всех направлениях дополнительного образования детей, но в большей степени – в социально-педагогической, художественной, и технической.

Направленность	Педагоги	Учащиеся
Техническая	3	55
Естественно-научная	0	0
Художественная	17	63
Физкультурно-спортивная	2	2
Туристско-краеведческая	0	0
Социально-педагогическая	19	161
<b>Всего</b>	<b>41 чел.</b>	<b>281 чел.</b>

Одним из основных принципиально значимых компонентов процесса образования детей с ограниченными возможностями в учреждении дополнительного образования представляется включение детей в продуктивную деятельность по формированию планов своей жизни и освоению способов их реализации. Содержание образования, предлагаемого детям с ограниченными возможностями, рассчитано не столько на учет имеющихся ограничений, сколько на компенсацию недостающих возможностей.

25 ноября 2020 года в дистанционном формате состоялось ставшая традиционной конференция между учреждениями дополнительного образования городов Иваново и Муром. Для мероприятия выбрана тема «Точки роста педагога. Здесь начинается успех!» в формате SMART-лаборатории. Целью конференции стало развитие межрегионального сетевого взаимодействия в целях обеспечения объективного информационного отражения состояния перспектив профессионального роста педагогов дополнительного образования на современном этапе. Эта цель была расширена и вышла за привычные рамки, приняв в качестве спикеров и слушателей педагогических работников из 35 городов Российской Федерации по программе «Взаимообучения городов». Межрегиональное взаимодействие городов Иваново и Муром вышло на новый уровень, достигнуты договоренности о расширении сотрудничества.

За 2020 -2021 года было реализовано 4 семинара (Приложение №10) с участием 118 человек. По итогам одного из семинаров был выпущен одноименный сборник материалов педагогов –организаторов «Органайзер педагога-организатора».

### **Выводы:**

Условием развития дополнительного образования детей выступает инновационная методическая деятельность, значимость которой в настоящее время усиливается. Главной задачей методической работы становится создание условий для эффективного освоения и внедрения в педагогическую практику инноваций различного характера и масштаба, а также координирование инновационных процессов. Среди основных направлений развития методической деятельности можно выделить расширение её функций по профессиональному развитию педагогов, повышению качества программ дополнительного образования детей, формировании методического обеспечения для сетевого взаимодействия со сторонними организациями, создание методического сопровождения для современных информационных образовательных сервисов и технологий.

Выявленные проблемы:

1. Кадровые проблемы, связанные с недостатком квалифицированных специалистов по различным направлениям дополнительного образования, слабая система профессиональной подготовки педагогов в сфере высшего образования детей, недостаточная разработанность механизмов материального стимулирования новаторства и инициативы талантливых педагогов;

2. Слабая маркетинговая деятельность большинства учреждений дополнительного образования детей, приводящая к тому, что заказ потребителя на дополнительные образовательные услуги практически не изучается, а, следовательно, образовательные услуги не совершенствуются в должном направлении. Сегодня активно развиваются альтернативные возможности досуга, детям доступен широкий набор развлечений, не связанных с дополнительным образованием и развитием, но отличающихся высокой привлекательностью и относительно доступной стоимостью, что только усиливает конкуренцию на данном рынке;

3. Слабое материально-техническое обеспечение образовательного и воспитательного процесса, что приводит к ограничениям в освоении и использовании новых технических решений, препятствует инновационной педагогической деятельности.

**В 2021-2022 году:**

*• Продолжить работу над выявлением и ликвидацией профессиональных дефицитов.*  
*• Продолжить работу над решением проблемы обобщения профессионального опыта и публичной презентации деятельности.*

*• Продолжить работу по повышению качества программ дополнительного образования детей.*

*• Реализация дополнительных общеразвивающих программ средствами сетевого взаимодействия.*

*• Продолжить решение проблемы слабой взаимосвязи системы дополнительного образования детей со школьной системой предпрофильной подготовки.*

*• Продолжить использование информационных технологий для методической поддержки педагогов, посредством, например, создания виртуального методического кабинета, формирование единой сети сбора и накопление актуальной информации о проблемах методической работы и способах их решения.*

*• Расширение перечня дополнительных образовательных программ, отвечающих требованиям персонализации, вариативности и гибкости образовательного контента для обучающихся.*

*• Развитие консалтинговой деятельности и аудита в методической сфере, усиление её консультативной и экспертной функций для обеспечения своевременной поддержки педагогов и образовательных организаций, построенную на профессиональном управленческо-педагогическом консультировании.*

*• Усиление маркетинговой составляющей методической работы, которая проявляется в постоянном мониторинге интересов и запросов обучающихся и их родителей.*

*• Развитие сетевого взаимодействия учреждений дополнительного образования детей с другими образовательными организациями, вузами, библиотеками, культурными и социальными центрами для реализации совместных программ дополнительного образования.*

*• Постепенное освоение рынка услуг и сервисов информального образования, представленного образовательными он-лайн ресурсами, мобильными приложениями, виртуальными библиотеками и т.д., что требует значительного методического обеспечения для внедрения этих технологий в образовательный процесс.*

- *Усиление работы с талантливой молодежью, предполагающая более широкое использование в педагогической практике «социальных ситуаций развития», тесную работу с семьями, развитие конкурсных мероприятий;*
- *Усиление информационной открытости деятельности образовательных учреждений, позволяющей обеспечить доступ потребителей к полной информации об образовательных программах и услугах.*

## **Воспитание**

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» появился с подачи президента Владимира Путина. В предложенных им поправках воспитание определяется как «деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма и гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества, к закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, к природе и окружающей среде». Внедрить воспитательные процессы в свои образовательные программы рабочие программы воспитания и календарный план воспитательной работы должны все образовательные учреждения с 1 сентября 2021: «Одним из основных принципов, на которых должна основываться программа воспитания, является формирование ценностных ориентиров, таких как мир, отечество, семья, природа, культура, труд, знания, здоровье, человек».

Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года определяет приоритетной задачей российской Федерации «формирование новых поколений, обладающих знаниями и умениями, которые отвечают требованиям XXI века, разделяющих традиционные нравственные ценности, готовых к мирному созиданию и защите Родины; повышение эффективности воспитательной деятельности в системе образования, физической культуры и спорта, культуры и уровня психолого-педагогической поддержки социализации детей; создание условий для повышения ресурсного, организационного, методического обеспечения воспитательной деятельности и ответственности за ее результаты.». Именно на решение этих задач направлена система методического сопровождения воспитательной компоненты.

Существует отработанная и проверенная временем система семинаров для заместителей руководителей по воспитательной работе в МБОУ и председателей школьных методических объединений (ШМО) классных руководителей, которая позволяет как показать широкой общественности передовой опыт школ города, так и познакомить администраторов и учителей с новейшими инновационными достижениями современной науки. Необходимой составляющей подобных обучающих мероприятий является приглашение представителей науки для освещения актуальных вопросов и новейших тенденций развития общества. Для завучей и классных руководителей очень важной является возможность задать животрепещущие вопросы и получить на них компетентные ответы.

В 2020 – 2021 учебном году добавилась еще две формы работы с заместителями руководителей по воспитательной работе и классными руководителями – вебинары и консультации в дистанционном режиме. За год было проведено 3 семинара общей сложностью 35 часов (Приложение №11).

В этом году была реализована программа повышения квалификации «Программа воспитания: проектирование, реализация, оценка» (36 часов). 42 заместителя директора по воспитательной работе получили удостоверения, но самое важное, что у 42 школ появилась рабочая программа по воспитанию. Сейчас у них еще есть время ее доработать.

На семинарах и КПК по воспитательной компоненте обучено 109 педагогов из 40 образовательных учреждений. В числе обученных: заместители директора по ВР, классные руководители, социальные педагоги, психологи, библиотечные работники.

Семинарские занятия носят практикоориентированный характер, сопровождаются методическими материалами, которые можно применить в своей деятельности.

Удовлетворенность теоретическими и практическими аспектами – 95% / 97%

Самым значимым и крупным событием в области воспитания стала межрегиональная [научно-практическая конференция](#) «Воспитание в эпоху цифровизации: вызовы, проблемы, решения», которая проводилась 26 марта 2021 года в дистанционном формате. В конференции приняли участие 1300 педагогов из 65 городов Российской Федерации. К участию в конференции были привлечены 13 известных российских ученых в области воспитания.

В течение года было проведено 47 консультаций по двум актуальным темам:

- Проектирование рабочей программы воспитания и написание календарного плана воспитательной работы;
- Составление программы развития учреждения.

В этом учебном году было составлено и размещено на сайте МБУ МЦ 5 методических рекомендаций для классных руководителей и заместителей директоров по воспитательной работе.

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ. РАЗВИТИЕ ЕДИНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

В эпоху мировой цифровой трансформации, охватившей все сферы экономики и социальной жизни, российское образование не может оставаться консервативным. Именно система образования должна в первую очередь реагировать на данные изменения, как отрасль, на которую возложена задача по формированию кадрового капитала для новой цифровой экономики.

«...цифровая экономика – это не отдельная отрасль, по сути, это основа, которая ... **изменяет формат образования**, здравоохранения, госуправления, коммуникаций между людьми, а, следовательно, задаёт новую парадигму развития государства, экономики и всего общества...», - отметил В.В Путин на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума.

Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» направлен на создание и внедрение в образовательных организациях цифровой образовательной среды, а также обеспечение реализации цифровой трансформации системы образования. В рамках проекта ведется работа по оснащению организаций современным оборудованием и развитие цифровых сервисов и контента для образовательной деятельности.

Очевидно, что для осуществления результативной цифровой трансформации в муниципальной системе образования необходим системный и комплексный подход. С этой целью был разработан муниципальный методический проект «Реформатика», рассчитанный на 3 года реализации.

Стратегическая цель данного проекта - создание системы методического сопровождения муниципальных образовательных организаций в рамках внедрения и функционирования целевой модели цифровой образовательной среды.

Системность Проекта заключается в развитии нескольких приоритетных векторных направлений: от создания материально-технической базы МБУ МЦ для реализации качественной методической помощи, в том числе в условиях ограничительных мероприятий, связанных с коронавирусной инфекцией, до повышения цифровой компетентности педагогов, способных не только создавать собственные цифровые образовательные ресурсы, но и создавать обучающие цифровые материалы для организации самообразования коллег.

### Современное оснащение цифровых процессов в МБУ МЦ

На сегодняшний день материально-техническое оснащение МБУ МЦ позволяет не только проводить методические мероприятия в очном формате на базе МБУ МЦ, благодаря современной библиотеке, учебному классу и мини-конференцзалу, или выездные - на базах образовательных учреждений (см. стр 4-5 «Материально-техническое оснащение»), но и встречаться с коллегами и партнерами на просторах сети Интернет, как в режиме online, так и в режиме offline. Для последней цели в 2020-2021 учебном году было закуплено 13 веб-камер и 6 наушников. Обновлен парк компьютерной техники 7 современными АРМ для сотрудников. Для оперативной и качественной работы методистов дополнительно приобретены МФУ – 1 шт и VoIP-телефоны – 11 шт. Таким образом, 100% методистов имеют современные автоматизированные рабочие места, в состав которых входят системный блок, ЖК-монитор, клавиатура, мышь, ИБП, наушники или колонки, веб-камера, печатающее устройство, VoIP-телефон.

 - 37	 - 16
 - 4	 - 13
 - 1	 - 21

### Открытые источники информации МБУ МЦ

Методический центр рассматривает информационную открытость, с одной стороны, как действенный инструмент оперативного информационно-методического взаимодействия с профессиональной целевой аудиторией, а с другой стороны, как элемент PR-кампании, для привлечения внимания педагогического сообщества и заинтересованной общественности к деятельности МБУ МЦ с целью дальнейшего взаимовыгодного сотрудничества, способствующего развитию муниципальной системы образования в целом.

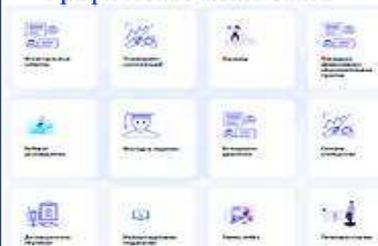
**Сайт МБУ МЦ** – электронный общедоступный информационный ресурс, размещенный в сети Интернет по адресу <https://gmc.ivedu.ru/>, содержит материалы, не противоречащие законодательству Российской Федерации, и располагается на сервере управления образования, Администрации города Иванова.



На сайте МБУ МЦ размещается общезначимая для муниципальной системы образования информация, освещаются различные аспекты деятельности методического центра, включая методические рекомендации, конкурсную документацию, программы методических семинаров и диссеминации опыта площадок эффективных образовательных практик, а также актуальные мероприятия различного уровня для педагогов и администрации образовательных организаций, в том числе направленные на повышение их квалификации и профессионального мастерства. Однако сайт, который существовал с 2007 года, стал визуально не привлекательным и переполненным устаревшей информацией.

С сентября по декабрь 2020 года велась работа по модернизации официального сайта МБУ МЦ. Изменили дизайн сайта – кроме горизонтальной строки «меню», разработали графическое «меню» - содержательное и интуитивно понятное. Проанализировали размещенные ранее материалы, скомпоновали и перенесли на новый сайт всю актуальную информацию. На главной странице сайта появилась область слайдера, где размещается линейка из пяти наиболее значимых новостей, а также календарь с запланированными для педагогов города событиями на каждый месяц, который наглядно представляет всё многообразие методических мероприятий МБУ МЦ и помогает быстро сориентироваться в их выборе. Обновленный сайт снабжен иконками со ссылками на соцсети Instagram и Вконтакте, чтобы посетители могли подписаться на МБУ МЦ и быть в курсе всех методических, педагогических и управленческих событий. Благодаря новым решениям официальный сайт МБУ МЦ выглядит современным и компактным, а навигация по электронным страницам стала проще. Сайт оперативно пополняется новыми информационными и методическими материалами. На сегодняшний день размещено 430 актуальных информационных ресурса.

Графическое меню сайта



Несмотря на существенную техническую и визуальную модернизацию, сайт сохранил уже знакомый посетителям URL адрес: <https://gmc.ivedu.ru/> и узнаваемый логотип МБУ МЦ в виде кристалла. В разделе «Контакты» наличие интерактивной карты, позволяет пользователям максимально точно определить наше месторасположение.

По-прежнему педагоги могут воспользоваться электронными сервисами сайта:

- «Виртуальный библиотечный сервис» - библиотечно-справочная служба, осуществляющая дистанционное обслуживание читателей в соответствии с электронной заявкой. Данный сервис появился на сайте в 2011 году и позволяет оказывать оперативную и максимально полную информационную поддержку по читательским запросам педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иваново.

Основными преимуществами данной услуги является: возможность использования информационных ресурсов библиотеки МБУ МЦ и сети Интернет с рабочего места педагога; максимально полное удовлетворение читательских запросов; экономия времени работы в библиотеке, связанной с подбором информационных источников; возможность работы с подборкой в удобное для читателя время.

- «Запись online» - электронный сервис записи на методические мероприятия, на котором доступна информация для пользователя о месте и дате проведения мероприятия, количестве свободных мест и др. Осуществив запись на мероприятие, педагог получает автоматически сформированное приглашение с указанием всей исходной информации о данном событии.

В 2020-2021 учебном году произведена online запись на 110 методических мероприятий, организованных МБУ МЦ. Данный сервис позволяет регулировать количество посетителей и целевую аудиторию методических встреч, благодаря чему ни одно массовое мероприятие, как в очном режиме, так и дистанционном, не было сорвано.

- С 2016 года функционирует система «электронного опроса» на платформе Simpoll, которая физически размещена на сервере управления образования Администрации города Иванова. С помощью данного сервиса организуется система голосования, опросов, сбор актуальной информации. Всего за период эксплуатации данного сервиса создано 82 опроса.



Сервис удобный и надежный с точки зрения информационной безопасности, значительно сокращает время и процент возможных ошибок при обработке результатов, не требует от пользователей специальных знаний компьютерных технологий.

**Сетевое сообщество педагогов города Иванова** – площадка для профессионального развития и взаимодействия педагогов муниципальной системы образования, размещенная в сети Интернет по адресу <http://community.ivedu.ru/>



Портал функционирует с 2011 года и представляет собой программно-технический комплекс, расположенный в информационно-коммуникационной сети Интернет. На его электронных страницах аккумулируются информационные, дидактические и методические материалы. Комплексность единого информационного пространства Сообщества реализуется через целый ряд функциональных разделов, наиболее интересными из которых являются:

- личный кабинет – виртуальное пространство педагога через которое он имеет возможность корректировать информацию о себе, отслеживать уровень прохождения учебного материала, формировать электронное портфолио;
- форум – инструмент организации диалога с методистами МБУ МЦ, коллегами, кураторами курсов, руководителями площадок эффективных образовательных практик;
- электронный опрос – мониторинговое анкетирование участников Сообщества для корректировки и повышения эффективности работы портала и методической службы города;
- счетчик регистрации – автоматизированный инструмент, позволяющий отслеживать общее количество зарегистрированных пользователей, количество онлайн пользователей, а также вновь зарегистрированных участников.

Стать участником профессионального сообщества с полным доступом ко всем его ресурсам могут только педагоги муниципальной системы образования. Для всех остальных посетителей Сообщество является закрытой площадкой, а доступ к материалам – ограниченным. Однако, администрация МБУ МЦ продумывает механизмы, при которых коллеги из других муниципалитетов Ивановской области и регионов Российской Федерации смогут присоединиться к работе городского Сообщества.

Работа портала ориентирована на организацию методической деятельности, профессиональную взаимопомощь, поддержку новых образовательных инициатив и внедрение информационных технологий в образовательное пространство. В настоящий момент на портале зарегистрировано 488 активных участников - педагогов города Иванова. В 2020-2021 учебном году новыми участниками Сообщества стали 117 человек: 9 членов администрации и 108 педагогов и специалистов. Благодаря профессиональной работе методистов, состав



профессионального сообщества значительно пополнилось молодыми педагогами, чей педагогический стаж не превышает 3-х лет.

**Социальные сети МБУ МЦ** – тематические Интернет-площадки для оперативного взаимодействия коллег и информирования педагогов и заинтересованной общественности о деятельности МБУ МЦ. Общение и информация в блогах на страницах групп более разформализована, чем на страницах официальных сайтов.

Профессиональные социальные сети обеспечивают скоростной поток информации, а значит время на информированность пользователей сокращается (информация быстрее доходит до потребителя). Удобной функцией социальных сетей является возможность закреплять основные ссылки на важные сайты и порталы, размещать методические материалы.



Наибольший поток информации проходит через официальную группу МБУ МЦ в Инстаграм, которая на сегодняшний день имеет 625 подписчиков и 433 публикации. Группа создана как экспресс-информатор методических мероприятий, полезной информации, интересных и значимых событий в области образования, и т.д.



У методического центра с марта 2021 года появилась официальная страница в социальной сети Вконтакте, которая является открытым универсальным ресурсом для профессионального взаимодействия с коллегами и широкой общественностью, средством привлечения внимания к сотрудничеству по различным вопросам в сфере образования. Данный ресурс за 4 месяца функционирования приобрел 99 подписчиков, которым интересны материалы и информация, размещенные в группе.



Социальные сети позволяют людям принимать тематически фильтрованную информацию, отвечающую индивидуальным интересам. Поэтому наиболее активные диалоги ведутся в малых тематических профессиональных сообществах социальной сети Вконтакте. Группы объединяют педагогов-единомышленников для развития того или иного вопроса, являющегося актуальным для муниципальной системы образования. Большая часть групп является закрытыми сообществами и вступить в них возможно только по приглашению, а часть групп - открыты и приглашают к продуктивному взаимодействию заинтересованных пользователей Сети.



«Педагог года» - закрытая группа, которая объединила участников и членов жюри муниципального этапа профессионального конкурса «Педагог года» разных лет. Всего в группе 178 педагогов.



«Педагогический дебют» - закрытая группа, которая объединила участников и членов жюри муниципального профессионального конкурса «Педагогический дебют» разных лет. Всего в группе 205 педагогов.



«Резерв руководящих кадров» - закрытая группа кандидатов в резерв управленческих кадров муниципальной системы образования, готовых обеспечить руководство образовательной организацией в случае такой необходимости. Всего в группе 37 участников.





«Дополнительное образование города Иванова» - закрытая группа, созданная для профессионального общения педагогов дополнительного образования города Иванова. Всего в группе 109 участников.



«Совет молодых педагогов» - открытая группа, которая объединила 360 участников. Группа приглашает молодых коллег для профессионального взаимодействия и поиска новых педагогических идей.



Методическим центром зарегистрировано два Ютуб-канала. Первый - для трансляции методических мероприятий, которые проходят в режиме online, с целью перераспределения аудитории участников, снижения нагрузки на сеть вещания и избежании зависаний видео- и аудиопотоков, а также некорректной работы или срыва мероприятия по техническим причинам. Второй – для размещения видео записей с методических мероприятий, чтобы педагоги, которые не смогли посетить семинар в режиме online, имели возможность прослушать его в удобное для них время.

Таким образом, открытые информационные ресурсы методического центра ориентированы как на максимальное удовлетворение профессиональных запросов и дефицитов педагогов и членов администрации образовательных учреждений муниципальной системы образования, так и на продвижение и внедрение вопросов государственной политики в области образования.

## **Методическое сопровождение и развитие кадрового потенциала МСО в условиях цифровизации образования**

### *Мероприятия для управленческих команд*

Цифровая трансформация образования, обеспечение, в случае необходимости, условия для реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий существенно влияет не только на принятие кардинально новых управленческих решений, но и на формирование новой управленческой культуры. Для принятия оптимально верного и эффективного решения при организации цифровых процессов в образовательной организации, руководитель и члены управленческих команд должны в достаточной мере владеть довольно широким спектром знаний в вопросах внедрения и использования цифровых технологий.

В качестве методической помощи и в рамках муниципального проекта «Реформатика» методический центр совместно с управлением образования Администрации города Иванова, а также при активной поддержке руководителей ряда школ города организовали и провели несколько управленческих мероприятий.

• С 04 по 30 сентября 2020 года прошла серия управленческих планерок для административных команд школ, на которых рассматривались вопросы, связанные с организацией дистанционного обучения и работой образовательных учреждений в новом учебном году в «режиме неопределенности». Управленцы не только получили рекомендации психологов о нормализации эмоционального состояния всех участников образовательного процесса, познакомились с эффективными практиками организации дистанционного образовательного пространства школы, но и рассмотрели перечень нормативно-локальных актов, который должна иметь школа на начало нового учебного года. На последней планерке руководителям был представлен муниципальный

**Участники управленческих планерок**



методический проект «Реформатика». Участниками планерок стали 113 членов администрации из 49 (100%) школ города.

- Подобные управленческие планерки прошли и для администрации дошкольных образовательных организаций, где рассматривались различные аспекты дистанционного функционирования участников образовательного процесса ДОУ.

С целью повышения уровня профессиональной ИКТ-компетентности заведующие, заместители и старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций, а также администрация учреждений дополнительного образования детей являются активными участниками соответствующих семинарских занятий, порой возглавляя команду своих педагогов. Управленцы из 28 (20,6%) ДОУ прошли обучение на базе МБУ МЦ, повысив свою цифровую компетентность.

- Ситуация пандемии и дискуссии в управленческой среде акцентировали внимание на проблеме, связанной с затруднениями организации единого дистанционного образовательного пространства в школе: какое техническое и организационное решение выбрать, как в минимальные сроки перевести школу на новые дистанционные рельсы и не потерять качество образования. Стало очевидным, что решение нужно искать сообща.

Приказом управления образования Администрации города Иванова от 18 сентября 2020 года была создана временная рабочая группа по вопросам применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе школ города Иванова. Цель - оперативное реагирование на изменения в муниципальной системе образования, связанные с необходимостью применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе, выработка рекомендаций по эффективному применению данных технологий в школах города с целью создания единого дистанционного образовательного пространства МСО. В состав группы, под руководством МБУ МЦ, вошли управленческие команды шести школ города,  №6, №23, №24, №26, №65, №68 которые на протяжении длительного времени (а в последнее время - наиболее активно) апробируют и развивают цифровые технологии в своей образовательной организации. Было проведено три плановых заседания, по итогам которых разработаны методические рекомендации по организации дистанционного обучения, выдвинута инициатива по проведению методического мероприятия с целью представления положительного опыта работы в дистанте с последующим консультационным сопровождением школ, желающих внедрить понравившиеся решения в своей образовательной организации.

Самым массовым и масштабным стала управленческая сетевая операция «Школа-Школе» - серия административных встреч по организации и проведению адресной поддержки управленческим командам школ, которые только начинали реализовывать те или иные решения в вопросах организации единого дистанционного пространства образовательной организации и нуждались в профессиональной консультации коллег.

В осенние каникулы управленческие команды данных школ и школ, которые уже успешно внедрили то или иное цифровое решение по организации дистанционного обучения, встречались в режиме online чтобы получить алгоритм действий. Частота встреч и уровень проработки вопросов решался индивидуально с каждой конкретной школой, для оперативного взаимодействия создавались временные группы в мессенджерах. В рамках данного сетевого взаимодействия не только администрация школ получила управленческие рекомендации,

#### Школа - Школе

 №6	 №49, №61, №63
 №23	 №3, №15
 №28	 №29, №62, №63
 №65	 №4
 №67	 №14, №35, №36, №41, №61

параллельно производилось обучение школьных учителей работе с новыми ИКТ-средами, которые входили в состав программного решения.

В результате, увеличилось количество школ, внедривших системное решение для организации дистанционного обучения, так как администрация образовательных учреждений смогла за короткий промежуток времени более аргументированно и оперативно принять решение о выборе единой платформы с учетом не только ее технического функционала, но и практики внедрения данного инструмента в учебную среду организации.

Педагоги получили методическую помощь от коллег по работе с ресурсом и смогли более уверенно и качественно вести образовательный процесс в условиях изоляции. На сайте управления образования Администрации города Иванова размещено 5 благодарственных писем управленческим командам школ, выступающими тьюторами сетевой операции «Школа-Школе».

- Разработка необходимой документации учреждения отнимает у руководителя много времени. С целью экономии управленческих ресурсов директорам школ предложено участие в формировании краудсорсингового портфеля руководителя. Портфель представляет собой электронную библиотеку качественных нормативно-локальных актов, разработанных администрацией школ города Иванова. На сегодняшний день краудсорсинговый портфель руководителя содержит 27 документов, которые предоставили директора из 5 общеобразовательных организаций. Руководитель может запросить через электронную службу сайта МБУ МЦ «Виртуальный библиотекарь» документ, имеющийся в наличии, и переработать его под особенности своего учреждения. При этом большая часть документа будет актуальна для любой общеобразовательной организации МСО (например, раздел, в котором описаются региональные и муниципальные документы, на которые опирается данный нормативно-локальный акт и т.д).

- Для административных команд школ были разработаны методические рекомендации «Организация дистанционного обучения в общеобразовательных организациях города Иванова». Данный документ был составлен с учетом Федеральных нормативно-правовых и регламентирующих документов, методических рекомендаций Министерства просвещения РФ, национально-исследовательского университета «Высшая школа экономики», опыта регионов РФ.

- Цифровая трансформация образования предполагает не только обновление парка компьютерной и мультимедийной техники, но и повышение цифровой компетентности руководителя с целью эффективного использования цифровых ресурсов в управленческой деятельности и выстраивания эффективной политики своей образовательной организации в вопросах внедрения результатов деятельности цифровой экономики в современный образовательный процесс. В рамках федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» на базе РАНХиГС были организованы курсы по цифровой трансформации образования. Управленческие команды школ города, в общей сложности, приняли участие в пяти курсах повышения квалификации, суммарное время которых составило 370 часов, и курсе профессиональной переподготовки в объёме 504 часа. Обучение прошли 30 человек из 17 общеобразовательных организаций и МБУ МЦ, из них 15 директоров и 15 заместителей руководителя. Некоторые

Количество школ, внедривших системное решение для организации дистанта, %



Краудсорсинговый портфель руководителя сформирован директорами школ

№29, №33, №43, №56, №68

Управленцы, прошедшие обучение по цифровой трансформации на базе РАНХиГС

№3, №6, №11, №18, №19, №23, №24, №28, №29, №36, №39, №56, №58, №65, №66 №67, №68

слушатели прошли обучение на нескольких из предложенных курсах. Всего получено 76 удостоверений повышения квалификации и 4 удостоверения о профессиональной переподготовке. Более 2х курсов прошли 14 управленцев, среди них 10 директоров.

Управленцы учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования прошли также курсы повышения квалификации в рамках реализации мероприятий Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации»

Самое активное участие директоров и их заместителей школ, ДОУ и УДО было зафиксировано в ходе проведения массовых мероприятий, которые все без исключения прошли в режиме online.

#### *Мероприятия для педагогов*

В современных условиях цифровые компетентности педагогов непосредственно влияют на качество образовательного процесса и на уровень мотивации обучающихся. Сегодня на всех уровнях власти открыто говорить о том, что дистанционные технологии не заменят очного обучения на 100%, но они должны активно и продуктивно применяться современными педагогами в разумном балансе с традиционной формой обучения. Четвертая четверть 2019-2020 учебного года вскрыла ряд серьезных проблем, которые возникли при организации обучения в условиях самоизоляции. Серьезный разрыв уровня ИКТ-компетентностей педагогов был замечен и обучающимся и их родителям. Большой стресс испытали и сами педагоги из-за отсутствия знаний выстраивания учебного процесса в дистанте.

В помощь учителям методический центр разработал целую серию мероприятий и тактику их реализации. В первом полугодии были организованы семинары, на которых педагоги осваивали инструментарий для проведения занятий в режиме online и offline, то есть нарабатывались технические компетентности педагогов. Затем шли семинары, курсы повышения квалификации и реализация программ муниципальных площадок эффективных образовательных практик, в рамках которых отрабатывались и разрабатывались сценарии конкретных этапов урока. Данные программы были ориентированы на освоения методико-педагогических приемов, нацеленных на повышение качества образовательного процесса.

- В 2020-2021 учебном году педагогам города для развития общепользовательских, профессиональных и предметных цифровых компетентностей, было предложено: 13 программ семинарских занятий продолжительностью от 6 до 18 часов, 2 курса повышения квалификации на 24 часа и 36 часов, 7 программ площадок эффективных образовательных практик, одна из которых уже завершена, а реализация оставшихся шести продлится до декабря 2021 года.

Все предложенные программы были востребованы педагогами, активно включившимся в образовательный процесс. Каждая программа завершалась представлением образовательных продуктов, которые создали слушатели, только в этом случае педагогу выдавалось удостоверение о повышении квалификации или сертификат участника семинара. Всего выдано 448 удостоверений и сертификатов педагогам, повысившим цифровую компетентность на базе МБУ МЦ в рамках семинарских занятий и КПК: учителям школ – 189 документов, педагогам ДОУ – 216 документов, педагогам УДО – 43 документа.



- Педагоги города оперативно информировались о возможности пройти повышение квалификации в области цифровых технологий на базах различных образовательных организаций в рамках реализации национальных проектов «Образование» и «Цифровая экономика Российской Федерации». В частности, цифровой сертификат получили и прошли обучение по выбранным направлениям 103 педагога. Заявок было больше, но сертификат получили не все (педагоги школ -55 человек, педагогов ДОУ - 34 человека, педагогов УДО – 13 человек). На платформе Единыйурок.рф обучилось 136 педагогов (педагоги школ – 60 человек, педагогов ДОУ - 67 человек, педагогов УДО – 9 человек). Актуальные курсы по цифровой компетентности на платформе Учебаонлайн.ру прошли 45 педагогов: 8 педагогов школ и 37 педагогов УДО).



- Сотрудничество с разработчиками образовательной онлайн платформы Учи.ру продолжали педагоги города Иванова через серию образовательных вебинаров и участия в региональной конференции «Образовательные технологии платформы Учи.ру как инструмент повышения интереса ребенка к учёбе», на которой присутствовало 103 педагога начальной школы.

- Для педагогов разработаны методические рекомендации по использованию облачных технологий и организации проверки письменного домашнего задания в режиме дистанта.

- В рамках деятельности Муниципальных методических объединений были выявлены профессиональные дефициты педагогов в организации дистанционного обучения, что позволило с одной стороны осуществить оперативный обмен эффективными практиками и информационными источниками дистанционного обучения школьников и сформировать информационный ресурс для педагогов, а с другой внести коррективы в программы повышения квалификации педагогов и проблемные семинары, что в совокупности позволило устранить выявленный дефицит профессиональных компетенций.

- Продолжается активная работа на площадке Сетевого сообщества педагогов города Иванова. Участники сетевого Сообщества не только регулярно используют в профессиональной деятельности методические и дидактические материалы, находящиеся на портале в свободном доступе, но и предоставляют для размещения свои авторские кейсы. В 2020-2021 учебном году портал пополнился 86 новыми ресурсами.

Наиболее популярными для педагогов остаются разделы, которые направлены на повышение профессиональной компетентности ивановских педагогов и организацию качественных, современных занятий с обучающимися:

«Виртуальный класс». В данном разделе формируется копилка кейсов цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) для работы педагогов с учащимися. Зарегистрированные на портале коллеги могут воспользоваться данными ресурсами в рамках учебного процесса. В состав каждого кейса входят: цифровой ресурс, методическое описание по работе с ним, аннотация к данному ресурсу, разрешение на размещение авторского материала на портале в сети Интернет. Все материалы кейса проверяются методистами и в случае их актуальности и методической значимости для муниципальной системы образования, публикуется на электронной странице портала, а автор получает именную сертификат, подтверждающий наличие электронной публикации. Размещено 4 новых ресурса.

Ресурсы разместили

- №1, №188
- №43

«*Электронная учительская*». Раздел, где собраны видеозаписи мастер-классов педагогов города, которые востребованы коллегами для организации процесса самообразования. Наибольшее количество материалов данного раздела посвящено приемам создания ЦОР средствами интерактивной доски. При этом в видеоресурсе содержится не только техническое описание процесса создания ЦОР, но акцентируется внимание на комплексе методических решений, которые зависят от учебных целей, задач, а также возрастной категории учащихся. В прошедшем учебном году раздел пополнился 14 новыми ресурсами.

Ресурсы разместили

 №1, №188

 №5, №7, №22, №50

«*Административный диалог*». Раздел для членов администрации образовательных организаций, в котором можно найти разъяснения методистов по различным управленческим вопросам.

«*Площадки эффективных образовательных практик*». На страницах данного раздела размещаются методические и информационные материалы по итогам занятий в рамках реализации программ муниципальных площадок эффективных образовательных практик (ПЭОП). Так как очные посещения образовательных учреждений были запрещены, а занятия площадок предполагали серьезную практическую работу, в том числе по освоению новых цифровых приемов (создание и сопровождение образовательного Ютуб-канала, разработка, создание и редактирование образовательного видеоресурса и т.д.), то руководители ПЭОП совместно с кураторами от МБУ МЦ приняли решение размещать записи семинаров и практической части выполнения программы для слушателей. Благодаря такому решению любой зарегистрированный пользователь мог ознакомиться с работой и материалами муниципальных площадок эффективных образовательных практик: ДОУ №1 – 25 ресурсов, МБОУ «СШ №24» - 13 ресурсов, МБОУ «Лицей №6» - 7 ресурсов, ДОУ №165 – 2 ресурса.

Ресурсы разместили

 №1, №165

 №6, №24

«*Сборники МЦ*». Это новый раздел, который был сформирован в 2020-2021 учебном году и на сегодняшний день содержит электронные версии 20 методических сборников, которые выпустил методический центр. Среди них такие актуальные для педагогической общественности материалы, как итоги работы муниципальных опорных площадок, материалы конкурса «Стратегия успеха», материалы и рекомендации методистов МБУ МЦ. Идея создания такого раздела созрела уже давно, а условия вынужденного ограничения очных профессиональных встреч методистов и педагогов образовательных организаций ускорили воплощение задуманного. Данная работа будет продолжена и все новые методические разработки будут оперативно появляться и находиться в свободном доступе на страницах Портала для зарегистрированных педагогов МСО.

Кроме портала сетевого сообщества часть семинаров дублировалась в режиме offline через облачные сервисы. Это решение было связано с тем, что школы работали в соответствии с регламентом, удобное время онлайн встреч методистов с педагогами школ, ДОУ и УДО не совпадало, а развитие цифровых навыков – это универсальная компетентность, необходимая современным педагогам любой образовательной организации.

**Вывод:** Методические мероприятия, организованные и проведенные МБУ МЦ, а также оперативное информирование о различных событиях в области цифровой трансформации образования и развития цифровых компетентностей дали возможность педагогам максимально сократить свои профессиональные дефициты.

Активное представление эффективных цифровых решений коллегами, организация мероприятия по решению точечных управленческих и педагогических запросов и проблем,

расширили спектр предоставляемой методической поддержки всем категориям педагогических работников.

**В 2021-2022 году:**

• *Продолжить работу по выявлению и ликвидации профессиональных дефицитов в области применения цифровых технологий, в том числе через курсовую подготовку в рамках реализации национальных проектов «Образование» и «Цифровая экономика Российской Федерации».*

• *Активизировать работу по диссеминации успешных цифровых практик.*

• *Продолжить работу по формированию краудсорсингового портфеля руководителя.*

• *Разработать и провести методические мероприятия с административными работниками ДОУ по формирования цифровых компетентностей, направленных на экономию времени при решении управленческих задач.*

• *Активизировать работу информационно-образовательных ресурсов и цифровых сервисов МБУ МЦ.*