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
сайт: https://gmc.ivedu.ru

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

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

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

Миссия МБУ МЦ в ответ на вызов времени, с учетом положений национального проекта «Образование», «Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 г.» предполагает решение следующей задачи:

методическая поддержка формирования и распространение эффективного педагогического опыта, направленного на повышение качества образования, создание механизмов социальной мобильности через образование, реализацию мер поддержки талантливых педагогов.

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

- создание системы интеллектуального анализа данных для решения задач долгосрочного прогнозирования и анализа перспективных компетенций;
- внедрение научно-практических разработок цифровых инструментов, компенсирующих недостаток ресурсов и позволяющих достичь принципиально новых результатов в образовании;
- реализация цифровой трансформации Методического центра с целью перехода на качественно новый уровень образовательных и управленческих процессов;
- повышение доступности образовательных программ и образовательных сервисов МБУ МЦ через внедрение цифровых инструментов.

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.

Численность педагогических работников в образовательных организациях, 2022, чел.

МБУ МЦ осуществляет и другие виды деятельности:

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

В 2021-2022 учебном году осуществлялась работа в соответствии с муниципальным заданием и дополнительными видами 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.

В Январе 2022 года МБУ МЦ стал участником отбора для включения в Федеральный Перечень организаций, осуществляющих научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по

реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования. В марте 2022 года Центр официально вошел в федеральный реестр.

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 193 образовательных организаций города: 135 дошкольных образовательных организаций, 49 школ и 9 учреждений дополнительного образования. В образовательных организациях трудятся 5483 педагога.

Характеристика кадрового состава учреждений образования (школы и УДО) по стажу работы (в %)

Стаж	**Школы**	**УДО**
до 5 лет	11,98	18,69
5-10 лет	7,5	10,7
до 20 и более	71,57	48,70

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-техническое оснащение МБУ МЦ:

МБУ МЦ - отдельно стоящее двухэтажное здание с охранной и пожарной сигнализациями, огороженной благоустроенной территорией.

Для комфортной и квалифицированной работы методистов и административного персонала МБУ МЦ оборудованы кабинеты с автоматизированными рабочими местами, в состав которых входят: стационарный персональный современный (модернизированный) компьютер с выходом в Интернет и в локальную сеть учреждения, источник бесперебойного питания, печатающее устройство (принтер или МФУ),

аудиоколонки или наушники, вебкамера, селекторный телефон. Имеется фото- и видео-аппаратура. Для организации выездных методических мероприятий предусмотрены 1 планшетный компьютер, 4 плазменные панели (2 из которых - на мобильных стойках), пульт дистанционного управления электронной презентацией.

В здании методического центра имеется помещение для подогрева и принятия пищи, обеспечен питьевой режим на каждом этаже, 3 кабинета оборудованы системами кондиционирования.

Для организации оперативного и безопасного электронного документооборота в здании МБУ МЦ проведена локальная компьютерная сеть, имеется собственный сервер, который представляет собой файлообменник структурированной информации, доступ к которой регламентирован организационно (локальные нормативные акты) и программно-технически. Коммутатор (100 Мбит\с) и маршрутизатор обеспечивают доступ в Интернет и связь компьютеров и файлсервера по локальной сети.

С целью реализации многочисленных методических задач, направленных на повышение информационных и профессиональных компетентностей педагогических и управленческих кадров образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова, и для получения возможности качественной организации и реализации различных форм адресной методической поддержки в МБУ МЦ оборудованы:

- 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;
- информационно-библиотечный центр 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 абонемента для работы с пользователями библиотеки;
- книгохранилище.

Приоритетными направлениями в работе МБУ МЦ в 2021- 2022 году были:

– формирование муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров города Иванова https://gmc.ivedu.ru/docs/dokumenty-dir%20blog ;

– реализация мероприятий, направленных на развитие механизмов управления качеством образования в муниципальной системе образования https://gmc.ivedu.ru/docs/metodicheskie-seminary-blog ;

– реализация Концепций преподавания учебных предметов 9 предметных областей в общеобразовательных организациях https://gmc.ivedu.ru/docs/osnovnoe-obshchee-i-srednee-obshchee-obrazovanie-blog ;

– повышение качества образования в ШНОР и ШНСУ https://gmc.ivedu.ru/novost/post/shnor ;

– содействие реализации муниципальной программы развития воспитания на 2021-2025 годы и Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года;

– организация системного взаимодействия с субъектами системы образования по освоению и созданию инновационных образовательных практик https://gmc.ivedu.ru/docs/mrc-blog , https://gmc.ivedu.ru/docs/mop-blog ;

– совершенствование технологического обеспечения образовательного процесса МБУ МЦ.

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 2021-2022 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;
- Ютуб-каналы и каналы ВК, через которые организован доступ к качественному профессиональному видеоконтенту педагогов-участников муниципальных методических мероприятий;

- профессиональные дискуссионные площадки в рамках научно-практической конференции и Форума инноваций, профессиональных конкурсов, педагогических квестов и т.д.;
- профессиональные группы в мессенджерах;
- публикации и публичные выступления представителей МБУ МЦ в СМИ;
- активное 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 2021-2022 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 2022 года стала межрегиональная научно-практическая конференция «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика». В этом году **Конференция объединила более 1500 педагогов из 4 республик, 49 регионов и 64 городов Российской Федерации.** В рамках конференции 93 специалиста представили результаты научных исследований, уникальные решения в области теории и практики образования.

Педагогическая общественность высоко оценила организацию и содержание, качество и актуальность выступлений.

Результативность значимых методических мероприятий в сфере муниципального образования освещалась в средствах массовой информации:

Выступление на Радио России

- Победители регионального этапа Всероссийских профессиональных конкурсов «Воспитатель года» и «Сердце отдаю детям».

20.05.2022

Выступление на телевидение, канал Вести Иваново

- «Педагогический дебют - 2022»

15.02.2022

Реализация направления

«Профессиональные компетенции педагога XXI века»

Современное образование столкнулось в начале XXI в. с новыми вызовами, один из которых связан с цифровизацией и персонализацией образования. Стремительное развитие цифровых технологий привело к появлению новых цифровых инструментов профессиональной деятельности учителя. Эти особенности современного образования предполагают сформированность ряда новых компетенций учителя, прежде всего, социально-поведенческой и цифровой, они же обусловили появление новых профессиональных дефицитов учителя.

В свою очередь обновление содержания и форматов подготовки и повышения квалификации учителя предполагает наличие объективной информации о достижениях и трудностях учителя, возникающих в профессиональной деятельности.

Методисты МБУ МЦ осознают, что профессиональные дефициты могут быть как осознанными, так и неосознанными педагогами. Поэтому мы можем говорить о понятии «профессиональная осознанная и неосознанная некомпетентность», которые связаны, по сути, со «способами оценки профессиональной несостоятельности». В таком подходе к определению понятия профессиональных дефицитов важна идея, что профессиональный дефицит начинает устраняться только после осуществления первого шага – осознания его наличия.

Педагогическая грамотность понимается как комплексная характеристика знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной передачи социального опыта обучающимся (Российский государственный социальный университет, 2016).

Главными составляющими педагогической грамотности являются: знание особенностей психической деятельности, теорий мотивации субъектов, понимание методов воспитания и их зависимости от социального статуса обучающегося; умение применять эффективные формы работы для усвоения материала и формирования собственного опыта, способствовать самоопределению обучающегося для дальнейшего самостоятельного выбора профессионального пути. В настоящее время, ориентируясь на современные тенденции образования, стоит выделить еще одну немаловажную составляющую — цифровую грамотность, которая проявляется как способность применять эффективные формы воздействия на обучающегося даже с учетом дистанционного обучения.

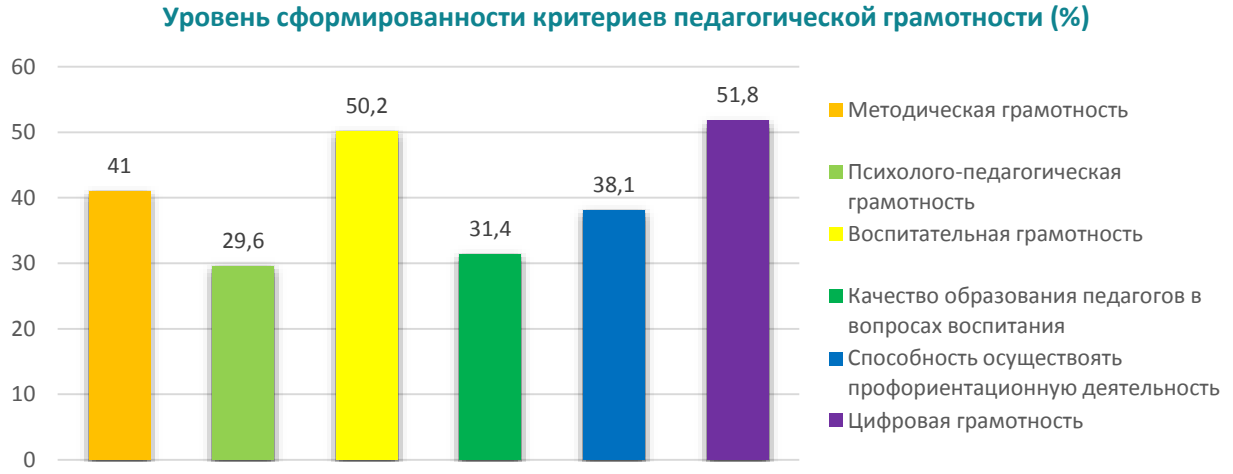
Главными критериями оценки педагогической грамотности стали:

- методическая грамотность — заключается в оценке дидактико-

методической компетентности педагога (например, знание приемов и методов обучения и вовлечения в образовательный процесс);

- психолого-педагогическая грамотность — суть критерия объясняется способностью применять на практике психологические теории и методики воспитания, выявляющие компетентность педагога при взаимодействии с обучающимися, исходя из их особенностей, в том числе возрастных, и социального статуса;
- качество образования педагогов в вопросах воспитания — критерий направлен на оценку компетентности педагога в выборе целесообразных методов воспитания и вовлечения родителей ребенка в данный процесс;
- способность осуществлять профориентационную деятельность, направленную на формирование профессионального самоопределения обучающегося, на выбор профессионального пути развития;
- цифровая грамотность — оценивается компетентность педагога в поиске и управлении информацией, в проектировании образовательного процесса с использованием цифровых средств и образовательных платформ, а также его умение организовывать учебную деятельность в цифровой среде, в том числе в условиях дистанционного обучения и с использованием цифровых технологий.

На определение и преодоление профессиональных дефицитов были направлены 90% всех методических мероприятий: пять муниципальных методических проекта, проблемные семинары, курсы повышения квалификации, работы ММО, профессиональных конкурсов и т.д. Представляем обобщенную информацию.



Стоит отметить, что, по результатам оценки педагогической грамотности, ни один из критериев не сформирован более чем на 52%. Особое внимание заслуживают критерии, сформированность которых составляет менее 40%, что может говорить о недостаточном уровне компетенций в

данной области. Таким образом, представленные данные позволяют выявить профессиональные дефициты, а именно: недостаточный уровень психолого-педагогической грамотности (29,6%), довольно низкое качество образования педагогов в вопросах воспитания (31,4%) и крайне невысокая способность осуществлять профориентационную деятельность (38,1%).

Профессиональные дефициты в области психолого-педагогической грамотности могут создавать проблемы в коммуникации с детьми, особенно старшего школьного возраста.

Низкий уровень сформированности теоретических знаний в вопросах воспитания может негативно отражаться на степени вовлеченности педагогического коллектива и родителей в воспитательный процесс обучающихся. Данные дефициты приводят к тому, что игнорируются индивидуальные способности, таланты и потенциал ученика в той деятельности, которая бы соответствовала его интересам и потребностям.

Средний уровень способности осуществлять профориентационную деятельность отражается на будущем самоопределении обучающегося, особенно в старших классах школы, когда происходит выбор желаемой профессии и определение перечня экзаменов, необходимых для поступления. Отсутствие профориентационной деятельности в школе или ее слабовыраженный характер может привести к незаинтересованности в будущем выборе профессии, не завершенному профессиональному или высшему образованию. Именно над решения этих проблем и была выстроена вся работа МБУ МЦ.

Цель деятельности Центра в этом направлении – создание условий качественных, востребованных, результативных программ сопровождения педагогов МСО, которые бы отвечали запросам муниципальной системы образования, запросам и ожиданиям руководящих и педагогических работников, рынка педагогического труда.

Данная цель конкретизируется в виде целого ряда частных целевых установок:

1. Индивидуализация механизмов повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников. Наша задача выявить запросы педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития, выявленные профессиональные дефициты педагогов определяют основу для разработки программ развития образовательных организаций, построения индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогических работников.

2) Повышение эффективности системы дополнительного профессионального педагогического образования. Эффективность реализации дополнительных профессиональных

программ и проблемных семинаров может определяться на основе квалификационных испытаний, процедур итоговой аттестации, оценки изменений в профессиональной деятельности педагога в послекурсовой период, применения социологических методов. Повышение эффективности педагогического образования во многом определяется использованием сетевой формы реализации программ, стажировок; своевременным обновлением программ, принятием корректирующих управленческих решений;

3) Осуществление методической поддержки педагогов. Системообразующим элементом методической поддержки педагогов являются методические объединения и профессиональные сообщества разного уровня и направленности. Важными направлениями методической поддержки педагогов являются оказание им информационной, консультативной и экспертной помощи в предаттестационный и аттестационный периоды; вовлечение их в систему профессиональных конкурсов, деятельность площадок эффективных образовательных практик.

Данные мероприятия в существенной мере стимулируют профессиональный рост и развитие не только отдельных педагогов, но и целых педагогических коллективов.

4) Организация методической поддержки молодых педагогов, реализация программы наставничества.

Программы, различные формы и технологии наставничества в последнее время получают все большее развитие. Они, прежде всего, востребованы молодыми педагогами, в отношении которых важно не только выявить их профессиональные дефициты, но и оказать помощь в выстраивании индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом данных дефицитов.

Методическая поддержка молодых педагогов, в числе прочего, предполагает и тиражирование их лучших педагогических практик посредством подготовки соответствующих информационно-методических и медиа-материалов.

5) Совершенствование системы развития и поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, в том числе в сетевой форме.

Данная целевая установка в значительной мере может быть реализована на основе использования сетевых механизмов (включая реализацию сетевых проектов), стимулирования и тиражирования лучших практик организации работы методических объединений и/или профессиональных сообществ, организации их деятельности по экстерриториальному принципу.

6) Развитие кадрового потенциала образовательных организаций. Качественное обновление кадрового потенциала образовательных организаций определяется не только приходом в систему образования молодых педагогов, но и поиском, внедрением эффективных механизмов стимулирования

профессионального роста и активности других возрастных групп, включая педагогов - стажистов. И для молодых педагогов, и для педагогов – стажистов в одинаковой мере важны не только охват дополнительными профессиональными программами (повышения квалификации), но и включение в деятельность методических объединений, методические мероприятия регионального и муниципального уровней.

Особую значимость задача развития кадрового потенциала имеет в отношении образовательных организаций с низкими образовательными результатами по итогам оценочных процедур. Переориентация же работы по развитию кадрового потенциала на адресное повышение квалификации педагогических команд образовательных организаций означает реализацию системного подхода и предполагает поиск инновационных форм реализации соответствующих программ методической поддержки.

7) Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Цифровая образовательная среда предоставляет дополнительные возможности, позволяет интегрировать возможности и потенциал субъектов образовательной деятельности в сфере методического сопровождения. Такие возможности, в частности, реализуются на основе использования ресурсов федерального реестра дополнительных профессиональных программ, технологий электронного обучения и обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.

Цифровая образовательная среда нам позволяет более эффективно организовывать так называемое «горизонтальное» обучение педагогических работников (неформальное повышение квалификации) **на основе изучения результативных педагогических практик.**

8) Принятие управленческих решений по результатам оценки эффективности профессионального развития педагогических работников. Полученная в ходе проведения методических мероприятий информация может и должна использоваться для принятия управленческих решений, направленных на совершенствование организационных и методических основ, содержания, технологических механизмов методической работы, реализации дополнительных профессиональных программ, других форм профессионального развития педагогических работников, в том числе с использованием возможностей интерактивных технологий. Важное значение, в этой связи, имеют управленческие решения, связанные с анализом полноты удовлетворения тематических запросов педагогических работников, выработкой адресных рекомендаций, предоставлением консультаций образовательным организациям, педагогическим коллективам и педагогическим работникам.

Методическое сопровождение педагогических кадров муниципальной системы осуществляется на принципах: персонификации; опережающего характера содержания ДПО; Информационное и организационно-технологическое сопровождение деятельности Центра осуществляется на официальном сайте МБУ МЦ https://gmc.ivedu.ru/, на платформе дистанционного взаимодействия Майкрософт Тимс.

Педагоги имеют доступ к расписанию мероприятий, критериям оценки прохождения семинаров и курсов, учебно-методическим и справочным материалам и т.д. Работа в 2021- 2022 учебном году велась в следующих формах: очно, очно-заочно, очно-заочно с применением дистанционных образовательных технологий (далее ДОТ), заочно с применением ДОТ.

В соответствии с п.5.2 ст. 47, п.1.7, п.4 ст. 48 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ своим правом на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности и квалифицированной методической помощи воспользовались 2505 педагогических работников, что составляет 45,68 % от общей численности педагогических кадров системы образования города.

Мы выстроили свою работу в следующей логике:

- запрос количества педагогов от каждой образовательной организации о соответствия предложенному спросу на методические, образовательные услуги; гибкости; прозрачности; непрерывности профессионального развития кадров; доступности. нуждающихся в повышении квалификации (август 2021 года мероприятие «День МЦ»);

- выявление профессиональных дефицитов слушателей семинаров и курсов повышения квалификации МЦ;

- анкетирование педагогических работников с целью планирования мероприятий по профессиональному развитию в соответствии с потребностями педагогов;

- выявление профессиональных дефицитов педагогов на основании результатов внешних оценочных процедур;

- запросы внутрифирменного, тематического профессионального развития педагогов;

- формирование программ ПК и семинаров на основании процедур;

- проведение системы методических мероприятий;

- итоговое анкетирование, собеседование, тестирование педагогических кадров в целях определения результатов и качества проведенных дел.

За 2021-2022 учебный год методистами Центра проведено 55 проблемных, тематических семинаров (https://gmc.ivedu.ru/docs/metodicheskie-seminary-blog), 7 ДПП.

Организация образовательного процесса осуществляется в соответствии с санитарными требованиями и правилами и направлена на **создание условий для совершенствование предметных и метапредментых компетенций педагогических работников и управленческих кадров**, а также приобретения компетенций, обеспечивающих выполнение ими трудовых функций.

Основными причинами снижения количества семинаров (вебинаров) стали:

– отмена учебных мероприятий в виду увольнения сотрудника;

– отмена учебных мероприятий ввиду изменений в плане работы (11 групп) в том числе связанная с постановкой новых задач (организация внеплановых учебных мероприятий, например, по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся);

– перенос учебных мероприятий в связи с болезнью методиста.

Содержание программ семинаров и ДПП, реализуемых и разрабатываемых МБУ МЦ, в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ», определяется:

– профессиональными стандартами (при их наличии), квалификационными требованиями, требованиями соответствующих федеральным документам в области образования;

– приоритетными задачами развития региональной и муниципальной системы образования (в т. ч. направленными на восполнение профессиональных дефицитов педагогических работников и руководящих кадров, выявленных на основе диагностики профессиональных компетенций, анализа результатов ГИА, мониторингов и др. исследований)

Основные направления методического сопровождения на 2021-2022 учебный год определены учредителем. Ключевыми содержательными линиями на этот год стали направления, реализуемые в рамках Федеральных проектов «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» и «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образования», а также

• модернизация содержания и технологий образования;
• воспитание и социализация обучающихся;
• индивидуализация и вариативность (инклюзивное образование, работа с одаренными и др.);
• оценка качества образования (в том числе внутришкольная система оценки качества образования, независимая оценка качества образовательной организации);
• социально-психологическая работа (в том числе профилактика);
• информационно-образовательная среда образовательной организации;
• обновление содержания и технологий управления образовательной организацией.

Доля новых проблемных семинаров и ДПП, в т. ч. разработанных с учетом выявленных профессиональных дефицитов в рамках диагностики предметных и метапредметных компетенций педагогических работников составила 87%. Например, с учетом актуальности была разработана и реализована ДПП «Развитие профессиональных компетенций педагога в условиях введения ФГОС 2021» на 36 и 72 часа, а результаты диагностики готовности педагогов к формированию и оцениванию функциональной грамотности обучающихся обусловили написание сразу нескольких программ проблемных семинаров по следующим компонентам: формирование математической грамотности младших школьников, активные и интерактивные методы, коммуникативные техники формирования функциональной грамотности, конструирование задач исследовательского характера, формирование навыков смыслового чтения как основа успешного обучения в контексте требований ФГОС общего образования и т.п.

Образовательные программы охватывали практически все категории педагогических работников ОУ: руководители и заместители руководителей, учителя-предметники, воспитатели ДОУ, педагоги дополнительного образования.

Содержание программ отражало различные области педагогической практики, включая самые актуальные: ИКТ, переход на ФГОС, инновационная деятельность, психолого-педагогическая компетентность педагога, некоторые аспекты дошкольного образования и др.

Становиться традицией проводить тестинг метапредметных компетенций педагогических работников (целеполагание, мотивационная, технологическая, методическая, информационная, коммуникативная и оценочная компетенции). В 2021- 2022 году в тестинге приняли участие более 200 человек.

В целом педагоги продемонстрировали хорошие результаты по таким компетенциям как: ИКТ, коммуникативная, коммуникационная. Вместе с тем тестинг позволил выявить дефицит следующих компетенций: методическая (31%), оценочная (39), технологическая (8%), целеполагание (22%). По результатам диагностики метапредметных компетенций педагогам

было предложено пройти обучение по дополнительным профессиональным программам «Метапредметные компетенции педагогов», принимать активное участие в профессиональных компетенциях, посещать семинары сотрудников МБУ МЦ.

В соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 02.04.2021 № АК-152/08 в 2021 году была организована процедура оценки предметных и методических компетенций учителей. По результатам диагностики 8% педагогов показали высокий уровень владения компетенциями, 87% средний и 5% низкий. Наибольшие затруднения у педагогов вызвали задания из методической части, что также стало основанием для внесения изменений в содержание ДПП в части методической компоненты.

Оценка качества освоения педагогами программ семинаров и ДОП проводится в отношении соответствия результатов освоения программы заявленным целям и планируемым результатам обучения. Формы, виды итоговых аттестационных испытаний, объём времени аттестационных испытаний, контрольно-измерительные материалы представляются в учебной программной документации (ДПП).

В МБУ МЦ сложилась практика выделять уровни освоения содержания ДПП:

• первый уровень означает, что обучающийся с помощью разных форм и разных носителей получит информацию об объекте изучения, а также самоопределится с востребованностью её на своём рабочем месте и необходимостью ему компетенций, связанных с данной информацией;

• второй уровень означает, что обучающийся применит изученный материал в учебной ситуации (на практических работах, семинарах, деловых играх, тренингах, итоговой аттестации) и оценит целесообразность использования этого материала в практике профессиональной деятельности;

• третий уровень означает, что обучающийся применит изученный материал в сфере профессиональной деятельности. Он включает три подуровня:

3А) осознанное индивидуальное выполнение действий в конкретной производственной ситуации, приводящее к конкретному результату (выбор алгоритма действий на основе анализа ситуации);

3Б) представление индивидуально разработанных в процессе обучения и не проверенных в практике продуктов, восполняющих пробелы в обеспечении профессиональной деятельности обучающегося;

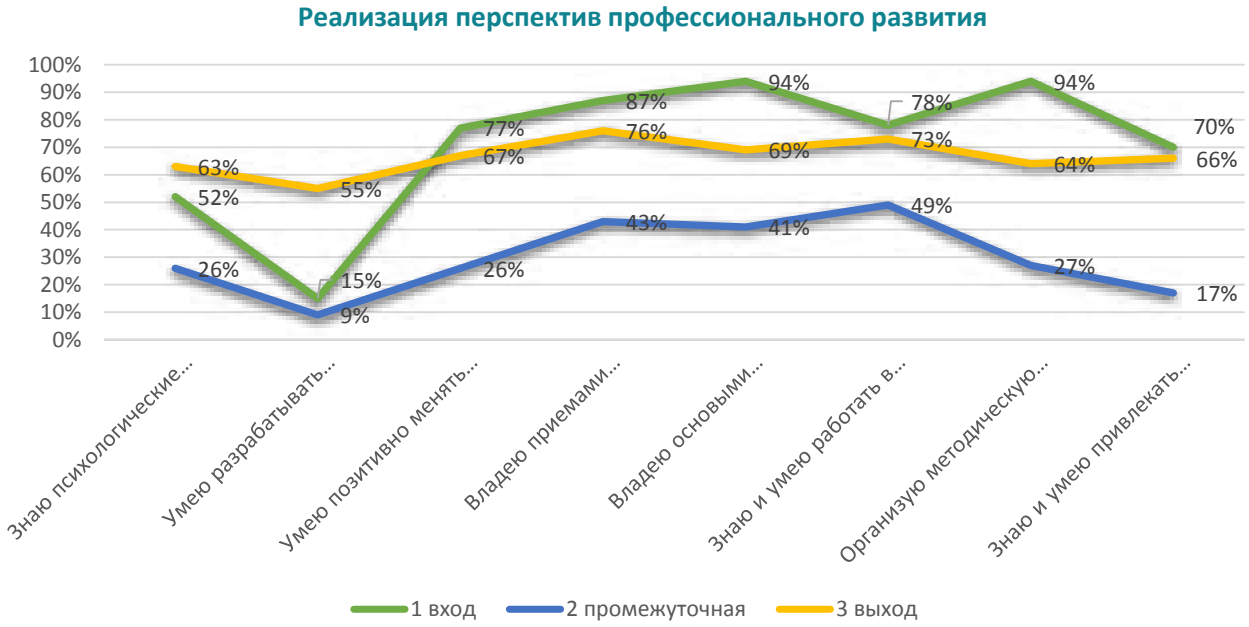
3В) представление индивидуально разработанных и реализованных (может быть частично) продуктов обучения, включающих прогнозирование результатов и рисков применения, обоснование выбора способов

профессиональной деятельности, фиксированные результаты (возможно, промежуточные), полученные при использовании этих продуктов и т.п.

Освоение программ завершается обязательной итоговой работой в соответствии с современными требованиями организации методической помощи и Положением о текущей и итоговой аттестации слушателей курсов повышения квалификации по дополнительным профессиональным образовательным программам.

Практически все зачисленные на обучение осваивают курс по программам 3а уровня. По результатам итоговой аттестации 100% обучающихся продемонстрировали освоение программ на заявленном в программе уровне.

Профессиональная компетентность предполагает способность педагога применять полученные знания, умения и навыки в условиях профессиональной деятельности. На выявление прироста профессиональных компетенций еще в начале 2021 года были разработаны опросные листы и практикумы. В оценке уровня профессиональной компетентности педагога: руководителей второго звена, резервистов методом самооценивания на «входе» и «выходе» приняли участие 71 участник проекта «Школа лидерства от «А» до «Я», обучавшихся в 2021-2022 учебном году по модульным программам на основе построения и реализации индивидуального образовательного маршрута с учетом выявленных «точек роста» (зон ближайшего развития). По результатам реализации проекта и последующего тьюторского сопровождения участники продемонстрировали успешную реализацию выделенных перспективных направлений профессионального развития.



Наряду с диагностикой профессиональных дефицитов педагогических работников в системе образования города Иванова получила широкое распространение **практика их индивидуального консультирования с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания**. Сотрудниками МБУ МЦ за 2021-2022 учебный год было дано более 500 консультаций индивидуальных и коллективных.

Своевременное оказание методической помощи и актуальные программы повышения квалификации педагогических работников, особенно учителей-предметников, оказывает существенное влияние на достижение обучающимися общеобразовательных школ качественных образовательных результатов. В силу этого методисты МБУ МЦ по итогам анализа результатов внешних оценочных процедур обновляют содержание проблемных семинаров по подготовке учителей к летней экзаменационной компании. В 2021- 2022 году методисты-предметники внесли коррективы в семинары, по сопровождения подготовки к ОГЭ и ЕГЭ.

При планировании методического сопровождения педагогов города Иваново в этом учебном году ориентировались на создание универсальных программ семинаров, к которым можно подключить учителей разных предметов. Таким образом были разработаны несколько методических семинаров, например, «Методика подготовки к заданиям с развёрнутым ответом», «Особенности подготовки учащихся к ОГЭ», «Подходы к созданию цифрового контента», «Митап: особенности подготовки к ВПР», «Формирование навыков смыслового чтения как основа успешного обучения в контексте требований ФГОС общего образования», **которые посетили 748 педагогов разных предметов из 50-ти образовательных организаций города, в том числе частных образовательных школ.** Благодаря такому подходу,

впервые за много лет тематические семинары методического центра посетили учителя иностранного языка (36 человек), информатики (6 человек), музыки и изобразительного искусства (2 человека).

Тематические семинары «Методика подготовки к заданиям с развёрнутым ответом» и «Митап: особенности подготовки к ВПР» включали в себя такие общие темы, как:

– Нормативная база для организации и проведения ВПР в 2022г.

– Типичные ошибки обучающихся.

– Типология основных элементов содержания и учебно-познавательной деятельности, проверяемых заданиями с развёрнутым ответом (в том числе при проведении различных оценочных процедур).

– Обзор приёмов и методов для написания развёрнутых ответов.

– Организация работы с понятием на уроке.

– Подходы и приёмы формирования информационной культуры школьника.

– Особенности работы с внетекстовой информацией.

– Тактика разработки и решения ситуативных задач на уроках.

В дальнейшем, эти темы отрабатывались на практикумах с методистами по предмету (был представлен опыт 8 педагогов по предметам математика, биология, химия, литература, история, обществознание, география).

Семинары, направленные на подготовку обучающихся ГИА были построены по одному принципу: сначала общий блок вопросов, посвященный особенностям проведения ГИА в 2022 году нормативно-правовые документы, регламентирующие проведение ГИА в 2022 году, информационные источники для педагога, документы, определяющие содержание КИМ, методические документы, рекомендуемые при организации и проведении ЕГЭ и ОГЭ, модели 2022 года), а затем предметные семинары для решения конкретных практических задач. Тематика предметных семинаров ГИА предусматривала внесённые изменения в модели ГИА по предметам на 2022 год:

- особенности подготовки учащихся к выполнению изменённых заданий с кратким ответом задание №5 в ОГЭ по математике
- характеристика критериев оценивания новых заданий ЕГЭ в математике профильного уровня (задание 9, 10)
- Характеристика критериев оценивания новых заданий ЕГЭ, проверяющих умения классифицировать неорганические вещества и умение определять среду водных растворов (задание 5, 21)
- Выполнение изменённых заданий с кратким ответом базового уровня сложности, которые имеют интегрированный характер и включают в себя элементы содержания не менее чем из трёх разделов курса физики
- Оценивание новых заданий ЕГЭ, проверяющих знания и умения по темам «Клетка как биологическая

система» и «Организм как биологическая система»

- Алгоритм выполнения заданий, проверяющих умение прогнозировать результаты эксперимента построенная на знаниях из области физиологии клеток и организмов разных царств живой природы
- Методика подготовки обучающихся к выполнению экспериментальной части ОГЭ по химии и физике
- Задание на практическое программирование в КИМ ОГЭ и ЕГЭ по информатике
- Алгоритм выполнения задания № 4 (сообщение другу о проекте)
- Организация работы с блоком новых заданий № 24-25 в КИМ ЕГЭ по обществознанию
- Особенности подготовки учащихся к выполнению изменённых заданий в ЕГЭ по истории с кратким ответом (мини-тест к источнику задания №19-20).

Реализация проекта

«Формирование и оценка функциональной грамотности»

Правительству РФ поручено обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

В связи с этим, приоритетной целью образования становится формирование функциональной грамотности (ФГ) в системе общего образования (математическая, естественнонаучная, читательская и др.). Однако, проблема в том, что на данный момент педагоги испытывают профессиональные затруднения при организации работы по формированию ФГ, так как, во-первых, нет никаких чётких указаний, как педагогам обеспечить реализацию этой цели. Во-вторых, ни содержание учебников, ни их методический аппарат в том виде, в каком он есть, не позволяют осуществлять эффективную работу по формированию ФГ. В этом мы убедились, проведя анализ заданий диагностических работ, разработанных Институтом стратегии развития образования для мониторинга формирования ФГ. Данные работы, составленные по аналогии с заданиями международного исследования PISA, непривычны для российских школьников. В них проверяется не столько выученное содержание предмета, сколько умение применять полученные знания в нестандартных ситуациях. К сожалению, задания такого типа практически отсутствуют в действующих учебниках.

Таким образом, налицо противоречие между необходимостью работать над формированием ФГ и недостаточностью у педагогов необходимых компетенций, а также

недостаточностью учебных и методических материалов. Следовательно, возникает необходимость в **создании системы методического сопровождения деятельности педагогов по формированию ФГ.**

На основании приказа Департамента образования Ивановской области от 15.09.2021 № 1000 –о «Об утверждении регионального плана мероприятий, направленных на формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Ивановской области» был утвержден План методической работы с педагогами по формированию функциональной грамотности обучающихся (Приказ МБУ МЦ от 16. 09.2021 № 133/1).

Целью деятельности методистов с педагогическими кадрами - повышение профессиональных компетенций педагогов в области формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся

Задачи:

1. Рассмотреть теоретические аспекты процесса формирования функциональной грамотности обучающихся;
2. Выявить профессиональные дефициты педагогических кадров в вопросах формирования функциональной грамотности;
3. Повысить квалификацию педагогических кадров;
4. Разработать различные механизмы методической поддержки педагогов, направленных на реализацию системы мер по формированию функциональной грамотности обучающихся;
5. Совершенствовать содержание учебно-методического комплекса и формы преподавания для развития профессиональных компетенций педагогов по формированию функциональной грамотности обучающихся.

Ожидаемые результаты:

1. Разработка модели формирования функциональной грамотности педагогами школ.
2. Повышение профессиональных компетенций педагогов в вопросах формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

Обновление содержания и совершенствование форм методической работы на муниципальном уровне и в образовательных организациях позволил «погрузить» педагогов в проблему формирования ФГ, актуализировать их знания по этой теме; произвести отбор и (или) разработку необходимого содержания, выбрать и внедрить в педагогическую практику технологии, способы и приёмы работы по формированию ФГ, определиться с их формами и местом в образовательном процессе, и, как следствие, повысить уровень развития умений, входящих в понятия математической, естественнонаучной и читательской и т.д. грамотности обучающихся. В ходе организации работы системы методического сопровождения процесса формирования функциональной грамотности обучающихся

специалистами центра была проведена диагностика профессионального роста педагогов. Профессиональный рост педагогов достигается и за счёт разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов в сфере формирования функциональной грамотности обучающихся.

Методисты МБУ МЦ выстраивали свою работу исходя из конкретно определенных дефицитов. Так анализ ВПР-2021 по математике в четвертом классе выявил дефициты предметного характера (ошибки в вычислениях, неготовность решать текстовые задачи, проблемы в работе с геометрическими объектами (фигурами, величинами) и общеучебные (непонимание смысла задания, частичное выполнение задания, логические ошибки). Исходя из вышесказанного для учителей начальных классов был разработан семинар «Формирование математической грамотности младших школьников», который был направлен на оказание практической помощи педагогам в повышении их педагогического мастерства, развития творческого потенциала, направленного на активное освоение новых эффективных образовательных технологий, приемов и методов обучения организации урочной и внеурочной работы учителя начальных классов в условиях подготовки выпускников начальной школы к ВПР.

На развитие естественнонаучной грамотности школьников был направлен семинар «Направления и перспективы междисциплинарной интеграции в современном образовании», который включал в себя темы «Понятия «межпредметность», «междисциплинарный подход», «междисциплинарная интеграция», «Метапредметный подход как способ решения проблем междисциплинарной интеграции» и т.п. Однако в связи с переносом времени семинара с марта на апрель в его работе приняло участие всего 6 педагогов естественнонаучного цикла. В ходе практической части все они смогли подготовить конкретные обучающие задания и конспекты междисциплинарных и метапредметных уроков.

Глобальные процессы информатизации общества, увеличение с каждым годом количества текстовой информации, предъявление новых требований к скорости ее переработки, поставили перед необходимостью разработки новых подходов к обучению чтению. Возникает серьезное противоречие: с одной стороны, современный мир обрушивает на нас огромный объем информации, с другой стороны, наши дети мало читают, не обладают навыками смыслового чтения, не умеют работать с информацией. Сегодня важен не столько объем прочитанной информации, гораздо важнее – качественно обрабатывать в своем сознании прочитанное. Осмыслив и определенным образом структурировав текст, гораздо проще передать его содержание и усвоить главное. В этих условиях актуальной стали программы «Формирование навыков смыслового

чтения как основа успешного обучения в контексте требований ФГОС начального образования» и «Формирование навыков смыслового чтения как основа успешного обучения в контексте требований ФГОС общего образования», которые были направлена на совершенствование профессиональных компетенций учителей в области организации обучения учащихся навыкам смыслового чтения на уроках разных предметов.

Большим достижением этого года можно считать реализацию семинара **«Формирование навыков смыслового чтения как основы успешного обучения в контексте требований ФГОС общего образования»** для педагогов разных предметов (в прошлом году сроки семинара и подходы к его организации не позволили собрать слушателей). Этот семинар включал в себя три общих методических семинара и два предметных. Методисты провели предметные семинары «Умение работать с текстом как источником информации» и «Работа со сплошными и не сплошными текстами» по таким предметам как русский язык и литература, история, география и обществознание, математика. Программа данного семинара включала в себя шестичасовой самостоятельный практикум, во время которого слушатели семинара самостоятельно разрабатывали задания, направленные на формирование навыков смыслового чтения с использованием изученных стратегий работы с текстом. На завершающем занятии семинара педагоги представили свои работы (разработанные задания по формированию навыков смыслового чтения), а методисты разобрали с педагогами типичные ошибки, встречающиеся при создании учебных заданий. В качестве бонуса слушателям семинара методисты подготовили подборку вебинаров ведущих ученых, экспертов и методистов по вопросам читательской грамотности по разным предметам. Ссылка на этот перечень полезных ресурсов была впоследствии размещена на вновь созданной странице сайта МБУ МЦ в разделе «Функциональная грамотность»: https://gmc.ivedu.ru/novost/post/aktualnye-materialy-FG .

В результате работы над проектом были выявлены лучшие практики формирования ФГ обучающихся. На межрегиональной конференции «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика» одним из ключевых вопросов стал «Формирование функциональной грамотности - приоритетная задача обновленных ФГОС». Ему было посвящено три дня работы конференции https://gmc.ivedu.ru/storage/app/media/Vam%20budet%20interesno/Magistral%27nye%20sobytiya/Konferenciya%202022/Programma%20Konferencii.pdf

Результаты и продукты, полученные в ходе реализации проекта:

1. Разработана и реализована Программа методического сопровождения процесса формирования функциональной грамотности обучающихся.

2. Материалы семинаров и иных методических мероприятий

муниципального уровня, направленных на работу по повышению профессиональной компетентности педагогов при формировании ФГ.

3. Определены формы организации образовательного процесса, в ходе которых будет вестись работа по формированию ФГ, их место и время

4. Обобщены материалы работы образовательных организаций по теме проекта.

5. Выявлены лучшие практики формирования ФГ обучающихся, создан реестр лучших практик.

6. Распространен **опыт ивановских педагогов на межрегиональной научно-практической конференции «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика»**

7. Вышел сборник межрегиональной научно-практической конференции «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика».

8. Создана странице на официальном сайте МБУ МЦ.

9. Определены и внедрены в практику педагогов наиболее эффективные педагогические технологии и приёмы работы, позволяющие формировать ФГ.

10. Внедрена в образовательную практику новая система учебных заданий практико-ориентированного характера, направленных на формирование функциональной грамотности.

Переход на обновленный ФГОС

В этом учебном году одним из основных направлений работы отдела учебно-методической работы МБУ МЦ стало сопровождение школ по вопросам организации перехода на обновленные ФГОС с 1 сентября 2021года в первых и пятых классах. Однако в связи с задержкой публикации региональных и муниципальных документов по переходу, консультационную работу со школами города пришлось отложить. Приказ управления образования Администрации города Иваново от 30.11.2021г. «Об утверждении Дорожной карты по введению ФГОС НОО и ООО» наметил план работы по сопровождению введения обновленных ФГОС в школах города. В план мероприятий включены:

- совещание директоров;
- проведение городских методических объединений учителей начальной школы и учителей-предметников;
- создание страницы на сайте МБУ МЦ с актуальной информацией по введению ФГОС;
- организация и проведение Проектного семинара для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе по разработке ООП НОО и ООО;
- проведение тематических консультаций;

- организация курсов повышения квалификации для педагогов первых и пятых классов, планирующих работу по новым ФГОС.

В декабре 2021г. был организован семинар для административных работников образовательных организаций «Обновленные стандарты: обсуждаем, готовимся к реализации» (10 часов), проведенного в период с 01 декабря по 17 декабря (отв. Преподаватель Воронова Т.А.). Семинар был направлен на организацию работы школьных команд по разработке ООП НОО и ООО в связи с принятием новых федеральных государственных стандартов, разработку в образовательной организации плана («дорожную карту») мероприятий по обеспечению перехода на новые ФГОС НОО, ФГОС ООО на 2022г.

По итогам семинара все материалы (презентации, шаблоны документов, информационные бюллетени, видеозаписи вебинаров) были предоставлены школьным командам в общий доступ по ссылке; на сайте МБУ МЦ оформлена страница по вопросам сопровождения перехода на ФГОС (https://gmc.ivedu.ru/novost/post/perechen-dokumentov-fgos). По итогам семинара «Обновленные стандарты: обсуждаем, готовимся к реализации» было организовано анкетирование педагогов. Сертификаты участников данного семинара получили 59 человек из 21 школы, в том числе ЧОУ (приказ МБУ МЦ от 22.11.2021 № 167). 15 декабря старший методист (преподаватель) Воронова Т.А. выступила на совещании директоров с информацией об обновленных стандартах и особенностях их внедрения в учебный процесс.

Работа по сопровождению школ продолжилась и в первом полугодии 2022 года. 1 марта 2022г. для административных команд была проведена консультация по вопросам составления рабочих программ по новым ФГОС «Совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области разработки и реализации рабочих программ», в котором приняло участие 30 человек из 26 школ. Информация размещена на сайте МБУ МЦ: https://gmc.ivedu.ru/novost/post/fgos-perezagruzka .

1 апреля проведена вторая консультация по вопросам разработки учебного плана по новым ФГОС. В консультации приняли участие 26 человек из 18 школ. Разъяснения по составлению учебных планов общеобразовательных учреждений в 2022-2023 учебном году по обновленным ФГОС 2021в первых и пятых классах размещены по ссылке: https://disk.yandex.ru/i/9d1-8w1w4tVYgg

2-3 марта прошли семинары методистов (в рамках муниципальных методических объединений учителей начальных классов, учителей русского языка и литературы, естественнонаучного и общественнонаучного циклов) по рабочим программам по предметам. На них обсуждались вопросы, связанные с особенностями деятельности педагогов в условиях введения обновленных ФГОС НОО и ООО с 01.09.2022. Главное внимание было уделено проблемам обновления содержания и методики

преподавания учебных предметов в начальной и основной школе по ФГОС-2021. В связи с этим были подробно проанализированы примерные рабочие программы по учебным предметам НОО и ООО, дан обзор методических материалов на ресурсе «ЕДИНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ».

За период с декабря 2021г. по июль 2022г. специалистами Центра проведено 54 индивидуальные консультации по вопросам введения обновленных ФГОС. Темы консультаций:

- использование учебников и УМК по обновленным ФГОС;
- составление рабочих программ по предмету;
- разработка учебного плана;
- преподавание предметов ОРКСЭ и ОДНКНР;
- выделение часов на преподавание области «Родной язык и родная литература».

Для обеспечения качественного перехода на обновленные ФГОС, в январе 2022г. командой методистов отдела учебно-методической работы была разработана дополнительная профессиональна программа курсов повышения квалификации «Развитие профессиональных компетенций педагога в условиях введения ФГОС 2021» на 36 и 72 часа (включая модуль по использованию цифровых образовательных ресурсов на уроках). За период с 21 января по 5 июня 2022г. было организовано 5 потоков КПК. Всего обучено 136 человек – это педагоги начальной школы и учителя-предметники, планирующие работу в первых и пятых классах с 1 сентября 2022г. Из них 13 педагогов ЧОУ Православная средняя школа Феодоровской иконы Божией Матери.

В период с января по июнь 2022г. методисты отдела УМР осуществляли сопровождение педагогов на КПК в ГАУДПО ИО «Университет непрерывного образования и инноваций». Всего по программе «Реализация требований обновленных ФГОС НОО и ООО в работе учителя» был обучен 241 педагог города Иваново (включая квоту 192 человека). Еще более трехсот человек прошли КПК по аналогичной программе в Академии Министерства Просвещения России.

Все **программы Центра были направлены на оказание помощи образовательным учреждениям в определении стратегических направлений работы с педагогическими кадрами по развитию их профессиональных компетентностей,** подхода к выбору тематики и содержания педсоветов, семинаров, заседаний методических объединений не формально, а с учётом их актуальности для конкретного педагогического коллектива, особое внимание уделялось развитию профессиональных компетенций педагогов.

1. Информационное обеспечение

Во всех общеобразовательных организациях сформирован банк нормативно-правовых документов федерального, регионального,

муниципального уровней, обеспечивающих переход на обновленные ФГОС НОО и ФГОС ООО.

Всеми школами организовано использование информационных ресурсов ОО (сайт, родительских чатов) для обеспечения постоянного и устойчивого доступа участников образовательного процесса к информации, связанной с введением обновленных ФГОС.

На сайтах всех общеобразовательных организаций имеется вкладка «Обновленный ФГОС», на которой размещены нормативно-правовые документы различных уровней и информация для родителей (законных представителей).

2. Организационно-методическое обеспечение:

Во всех общеобразовательных организациях созданы рабочие группы по введению обновленных ФГОС (приказы о создании рабочих групп по введению ФГОС, регламентация её деятельности) имеются. Во всех общеобразовательных организациях разработаны и утверждены планы-графики мероприятий по введению обновленных. В обновленных ФГОС детализирован воспитательный компонент в деятельности учителя и школы, определены связи воспитательного и собственно учебного процесса. Обозначены виды воспитательной деятельности как способы достижения личностных образовательных результатов. В соответствии с этим при организации учебно-воспитательного процесса необходимо обновить рабочие программы воспитания. На даты проведения исследования данная работа осуществлена общеобразовательными организациями района не в полном объеме.

В соответствии с частью 7.2 статьи 12 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» «при разработке основной общеобразовательной программы организация, осуществляющая образовательную деятельность, вправе предусмотреть применение при реализации соответствующей образовательной программы примерного учебного плана и (или) примерного календарного учебного графика, и (или) примерных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), включенных в соответствующую примерную основную общеобразовательную программу. В этом случае такая учебно-методическая документация не разрабатывается». Заместителям руководителей в ходе собеседования указано на необходимость размещения основных общеобразовательных программ, соответствующих требованиям обновленных ФГОС, на сайтах официальных организаций в срок до 30 июня 2022 года.

До сведения учителей всех школ доведена информация, что примерные рабочие программы по предметам обязательной части учебного плана доступны посредством портала Единого содержания общего образования https://edsoo.ru/Primernie_rabochie_progra.ru, а также реестра примерных основных

общеобразовательных программ https://fgosreestr.ru , на портале Единого содержания общего образования действует конструктор рабочих программ - удобный бесплатный онлайн-сервис для индивидуализации примерных рабочих программ по учебным предметам: https://edsoo.ru/constructor/.

100% образовательных организаций внесли изменения в Правила приема граждан на обучение. Однако отмечается, что нормативная база (локальные акты) общеобразовательных организаций не в полной мере приведена в соответствие с требованиями обновленных ФГОС, а именно: не обновлены положения о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, положения о порядке зачета результатов освоения обучающимися учебных предметов, положения о языках обучения, положения, регламентирующие режим занятий обучающихся.

По данным исследования в 95 % общеобразовательных организациях созданы рабочие группы по введению обновленного ФГОС НОО, 96 % общеобразовательных организациях созданы рабочие группы по введению обновленного ФГОС ООО.

100 % школ разместили на официальном сайте информацию о переходе на обновленный ФГОС НОО и ФГОС ООО.

Во всех школах прошли педагогические советы по обсуждению перехода на обновленный стандарт.

100% школ согласовали свои позиции по введению ФГОС НОО и ООО с управлением образования Администрации города Иванова.

3 школы (6,12%) получили статус регионального пилота по внедрению обновленных стандартов в режиме опережения.

Разработаны Дорожные карты (планы-графики) мероприятий по переходу на обновленный ФГОС в 100% школ города.

В 100% школ изданы приказы о разработке образовательных программ НОО и ООО в соответствии с новыми требованиями.

- 88% % учителей первых классов прошли обучение по обновленному ФГОС НОО.

5 классы:

- 73,7 % учителя филологии прошли обучение по обновленному ФГОС ООО;
- 82 % учителя математики прошли обучение по обновленному ФГОС ООО;
- 63,93% учителей иностранного языка;
- 70% учителей истории;
- 72,9% учителей географии;
- 69,2% учителей биологии;
- 66,6% учителей ИЗО и музыки;
- 54,28% учителей технологии;
- 60% учителей физической культуры.

67% школ приняли участие в работе муниципальных методических объединений по обновленным стандартам.

Самыми востребованным форматами методической работы с педагогами общеобразовательных организаций на уровне НОО и ООО в рамках исследования стали: практикумы по изучению текстов обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО, индивидуальные консультации, практикоориентированные семинары по формированию функциональной грамотности (в разных направлениях).

Профессиональные сообщества

Модель методической работы в системе образования города Иванова представляет собой совокупность взаимосвязанных инфраструктурных компонентов (юридических лиц и профессиональных объединений) муниципальной образовательной системы, использование которых позволяет осуществлять комплексную адресную/превентивную методическую помощь руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций по реализации требований профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов различных уровней образования.

Целью реализации модели методической работы в системе образования выступает развитие мотивов профессионального роста педагогов и руководителей образовательных организаций средствами проектного управления в аспекте требований профессиональных стандартов, обеспечение открытости и выстраивание единой методической сети по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников, осуществляющих образовательную деятельность.

В городском образовательном пространстве эффективно функционируют такие важные элементы системы образования, как профессиональные объединения педагогов – структурные компоненты многоуровневой муниципальной методической службы. Методические объединения учителей - это давно сложившаяся форма коллективной работы по совершенствованию научно-теоретической и методической подготовки педагогов. Деятельность городских методических объединений настоящее время направлена на своевременную поддержку учителя в период введения обновленных образовательных стандартов (ФГОС НОО, ООО), формирование мотивации к непрерывному профессиональному образованию, создание условий для взаимного обучения и обмена опытом. Эти формы организации деятельности учителей объединяют их по предметам, направлениям деятельности исследовательского характера, по проблемам развития муниципальной системы образования. Муниципальное

методическое объединение, как вид педагогического сообщества, является достаточно традиционной структурой методической направленности. **В городе стабильно функционирует 12 городских методических объединений** (Приложение 1). Особое значение деятельность ММО получает в развитии таких компонентов профессионализма педагога, как предметная и методическая компетентности.

В работе ММО систематически рассматриваются вопросы ведения инновационной деятельности, использования и практического применения современных педагогических технологий. Вопросы, рассматриваемые на заседаниях, несут в себе большую ценность, так как позволяют изучить теоретические основы работы учителя-предметника, познакомиться с опытом коллег, отработать практический материал:

– анализ актуальных проблем преподавания предмета, отдельных тем, причин затруднений, испытываемых педагогами;

– подготовка к ЕГЭ и ОГЭ;

– разработка предложений по осуществлению системы мер, направленных на ликвидацию выявленных проблем;

– работа с одаренными детьми;

– новые подходы к содержанию образования в условиях обновленных стандартов;

– выявление и обобщение данных по передовому педагогическому опыту в конкретном предметном или проблемном поле;

– первичная экспертиза материалов инновационного, опытно-экспериментального, методического характера и др.

Основной темой работы муниципальных методических объединений стала тема обновленных стандартов.

На «Дне МЦ» была обозначена необходимость продолжения реализации ключевых приоритетов развития системы образования:

- продолжить инновационную и практико-преобразующую деятельность по внедрению новых образовательных технологий на разных уровнях образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;

- совершенствовать систему организационно-педагогических мероприятий по подготовке педагогических работников к реализации компетентностного подхода;

- продолжить организационную и научно-методическую деятельность по развитию профильного обучения для обеспечения широкого выбора индивидуальных образовательных траекторий;

- проработать организационно-педагогические и экономические механизмы расширения сферы дополнительного образования школьников;

- продолжить работу по формированию системы внутренней и внешней оценки качества образования и

материального стимулирования педагогов за качественный результат образования;

- совершенствовать комплекс мероприятий по созданию условий для интеграции детей со специальными потребностями в общеобразовательную среду;

- продолжить работу по улучшению образования и жизнеобеспечения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- разработать дополнительные меры по поддержке талантливой молодежи, включая развитие различных форм обучения, совершенствование организации олимпиад, конкурсов, а также использование в указанных целях иных форм работы;

- продолжить деятельность по созданию механизмов участия гражданских институтов общества в управлении образованием, контроле и оценке качества образования.

В сентябре стартовала работа Муниципальных методических объединений. Учителя обсудили на встрече результаты всероссийских проверочных работ в 4-8 классах, результаты контрольной работы в девятом классе и единого государственного экзамена. **Участие школ во всероссийских проверочных работах дает возможность не только подготовить обучающихся к итоговой аттестации, но и вовремя выявить проблемы для их устранения.** Прошлый учебный год выдался непростым. Каскадное расписание и удаленное обучение вынудило педагогов пересмотреть рабочие программы по предметам. Перенос ВПР с весны 2020 года на осень 2021г. увеличил нагрузку на обучающихся, что несомненно отразилось и на результатах. При анализе всех оценочных процедур методисты обратили внимание педагогов на трудные для обучающихся разных возрастов задания, связанные с умением формулировать собственную точку зрения и обосновать выбранную позицию, осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации. Другим важным моментом стало введение в ГИА заданий на работу со статистикой. Это и математика, и информатика, и общество, и география. Теперь работа со статистикой включена и в ЕГЭ по иностранному языку. Педагоги обсудили возможности формирования функциональной грамотности обучающихся, использования метапредметных навыков при выполнении заданий ЕГЭ. В связи с чем методисты предложили целый ряд практических семинаров, направленных на повышение качества преподавания предметов. Например, семинары «Смысловое чтение», «Методика подготовки к заданиям с развернутым ответом», «Направления и перспективы междисциплинарной интеграции в современном образовании». В октябре методисты подготовили перечень актуальных вебинаров для педагогов, направленных на формирование у

обучающихся функциональной грамотности на различных предметах.

В рамках работы методических объединений в течение учебного года методисты МБУ МЦ дали 27 рекомендаций педагогам по вопросам критериального оценивания, организации анализа контрольных, проверочных работ, в том числе всероссийских, и использования аналитических данных по устранению дефицитов образовательных результатов обучающихся. Кроме того, особое внимание было уделено вопросам повышения объективности оценки результатов ВПР. С этой целью руководителям школьных методических объединений было предложено к использованию письмо Рособрнадзора от 16.03.2018 N 05-71 «О направлении рекомендаций по повышению объективности оценки образовательных результатов», где проанализированы основные причины необъективности результатов ВПР и механизмы их преодоления. В результате грамотно проведенного анализа оценочных процедур определяются проблемные поля, дефициты в виде несформированных планируемых результатов, что позволяет скорректировать работу педагога, наметить перспективную модель административного сопровождения. Актуальные материалы заседаний ММО учителей предметников опубликованы на новой странице сайта: https://gmc.ivedu.ru/docs/mmo-blog.

В целях ознакомления педагогов города Иванова с учебниками нового поколения по предметам начального и основного общего образования в течение учебного года **были предложены к просмотру вебинары ведущих издательств: «Просвещение», «Легион», «Бином. Лаборатория знаний», «Русское слово»** и др. Современный учебник позволяет ребенку самостоятельно продуктивно изучать новый материал. К сожалению, этого нельзя сказать о традиционных учебниках. Как показывает практика, одной из причин неуспешности школьников как раз и является то, что они обучаются по учебникам, нацеленным на репродуктивное усвоение знаний. В первую очередь, это касается учебников русского языка, биологии, истории. В течение года методисты отдела УМР информировали педагогов о планируемых вебинарах известных авторов, экспертов и методистов в области образования. В результате было организовано участие педагогов города в вебинарах Центра лингвистического образования АО «Издательство «Просвещение», Липецкого ИРО, физико-математического направления GlobalLab. Данные вебинары посетило более 100 учителей иностранного языка, физики, обществознания, русского языка. **Педагоги школ №4,21,23,30 провели открытые уроки по финансовой грамотности для учеников 4-х и 9-х классов при поддержке Банка России.** Видеозаписи уроков для использования в работе посмотрели 14 педагогов.

В течение года методисты информировали педагогов о проходящих

конкурсах педагогического мастерства. Таким образом, учителя могли участвовать и побеждать в предметных олимпиадах, творческих и профессиональных конкурсах. Конечно, процент участия остается крайне низким уже на протяжении многих лет. Однако виден рост участия педагогов в очных конкурсах, проводимых на уровне муниципалитета, например, «Педагог года», «Педагогический дебют» и «Стратегия успеха». Отрадно отметить, что педагоги города становятся не только участниками, но и призерами на межрегиональных и всероссийских конкурсах, что также является и успехом МБУ МЦ, который оказывает содействие участникам в подготовке конкурсных материалов.

В период с 28 февраля по 3 марта 2022 года в онлайн режиме были проведены заседания муниципальных методических объединений учителей начальных классов, учителей русского языка и литературы, естественнонаучного и общественнонаучного циклов. В рамках вебинаров обсуждались вопросы, связанные с особенностями деятельности педагогов в условиях введения обновленных ФГОС НОО и ООО с 01.09.2022. Главное внимание было уделено проблемам обновления содержания и методики преподавания учебных предметов в начальной и основной школе по ФГОС-2021. В связи с этим были подробно проанализированы примерные рабочие программы по учебным предметам НОО и ООО, дан обзор методических материалов на ресурсе «ЕДИНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ».

Работа ММО учителей в 2021-2022 учебном году признана удовлетворительной.

Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях

Работа со школами с низкими образовательными результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, является стратегически важной, так как в её основе лежит адресный сбор данных об отдельных дефицитах образовательных организаций.

Приказом управления образования г. Иваново от 16.09.2021г. №491 «Об утверждении Муниципального проекта сопровождения и поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях на 2021-2022 учебный год» в муниципальный мониторинг включено 10 школ: №9,15,29,37,42,43,49,54,58,68.

Цель 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.

Задачи проекта:

1. Сформировать план оказания методических услуг организациям, работающим в сложном социальном контексте, программ сопровождения и поддержки педагогов, в том числе по реализации дополнительных профессиональных образовательных программ;
2. Обеспечить адресность качественной методической поддержки, подобрать формы и механизмы, в которых школы действительно нуждаются, и которые будут работать в конкретных образовательных организациях;
3. Организовать сетевое взаимодействие с лучшими образовательными организациями муниципалитета;
4. Выявить факторы, влияющие на образовательные результаты;
5. Стимулировать участие таких школ в мероприятиях, конкурсах и проектах муниципального уровня.

Ежегодно разрабатывается дорожная карта по оказанию адресной методической помощи ШНОР, проводятся мониторинги эффективности принятых мер. Индикатором качества организации системы работы на муниципальном уровне со ШНОР и/или школами, функционирующими в неблагополучных условиях, служит динамика образовательных результатов.

Создана и действует страничка муниципального проекта на официально сайте МБУ МЦ https://gmc.ivedu.ru/novost/post/shnor

Муниципальной методической службой в целях получения первичной информационной базы и анализа реальной ситуации в ШНОР в начале года проведены первичные мониторинговые исследования определения дефицитов, а именно:

- сбор информации о работающих педагогах в образовательных организациях в целях детального анализа кадрового состава (образование, стаж, квалификация);
- мониторинг посещаемости мероприятий, проводимых МБУ МЦ за период 2021-2022;
- предметно-содержательный анализ результатов ОГЭ и ЕГЭ;
- изучение социального паспорта школ.

Проведенный анализ выявил:

Методическая компетентность педагогического состава и использование современных педагогических технологий не является доминирующей проблемой для большинства школ (эту проблему поставили на первый план только школы № 15,37,42,68). Практика организации работы обучающихся на уроке, их оценивания, поведения видится второй по значимости проблемой для школ №№ 15,37,54,68.

Исполнение приказа МБУ МЦ от 16.09.2021г. №491 «Об утверждении

Муниципального проекта сопровождения и поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях на 2021-2022 учебный год» и приказа управления образования Администрации города Иваново от 04.02.2022 № 54 «О деятельности администраций школ, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся, по повышению качества образования в 2021г.» по результатам аппаратного совещания со ШНОР 23.12.2021г. шло по направлению «Работа с кадрами и повышение квалификации педагогических работников» (Приложение 2)

Муниципальный проект предполагает организацию методической и ресурсной поддержки нескольким образовательным организациям в МСО, отобранным для участия в проекте. По нашему мнению **школы, участвующие в проекте, должны впоследствии стать источниками практического опыта для других школ города,** поэтому отобранные ОО максимально широко представляют результаты деятельности с позиции определения факторов риска низких результатов и практического опыта работы решения общих проблем.

С целью обеспечения школ дополнительным ресурсом, и для того, чтобы минимизировать затраты за счет комплексных, системных решений и за счет кооперации между разными организациями на муниципальном уровне создана позиция муниципального координатора, которую выполняет МБУ МЦ, именно он организует методическую поддержку и сопровождение школ, участвующих в проекте.

Оценивая в целом содержание реализованных семинаров и ДПП, можно отметить, что оно обеспечивает формирование и развитие компетенций, необходимых для осуществления педагогами и руководителями образовательных организаций профессиональной деятельности. В то же время, следует отметить, что по-прежнему, имеет место практика внесения изменений в утвержденный перечень реализуемых программ, в частности отмена занятий. Ряд семинаров оказались наиболее востребованными, что обусловило увеличение числа слушателей.

Качество методического сопровождения и образования, реализуемое МБУ МЦ, детерминируется качеством кадрового обеспечения образовательной деятельности. Так 77% обучающихся, участвовавших в изучении лояльности, отмечают, что именно профессионализм методистов повлиял на их ответ, на вопрос о возможности рекомендации коллегам обучение и обращение за помощью.

Оценивая состояние и качество методического сопровождения и обучения МБУ МЦ можно сделать следующие выводы:

1. Образовательная деятельность осуществляется в соответствии с действующей нормативной базой;

2. Содержание образования направлено на восполнение профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

3. В содержании образования приоритет отдается практикоориентированным семинарам и ДПП;

4. Качество программ и учебно-методических материалов к ним обеспечено установленными требованиями и проработанными процедурами их утверждения;

5. Совокупность предлагаемых программ семинаров и ДПО, разработанных, в том числе с учетом выявленных дефицитов и запросов, позволяет удовлетворять разнообразные образовательные потребности педагогических работников и управленческих кадров города;

6. Обучающиеся в ходе освоения ДПП обеспечиваются учебно-методическими материалами в электронном виде.

Современная модель системы методического сопровождения педагогических кадров строится с учетом ключевой задачи – гибкости и разнообразия содержания и форм повышения квалификации. МБУ МЦ 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.

Наставничество. Работа с молодыми педагогами

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции, что ярко проявилось в период пандемии COWID-19, когда школы были вынуждены в экстренном порядке перестраивать свою деятельность и не всегда успешно с этим справлялись.

Были выявлены затруднения учителей в использовании информационно-коммуникационных технологий и современных гаджетов; организации онлайн-обучения; осуществления взаимодействия с учащимися в дистанционном режиме; управлении самостоятельной учебной работой и многие другие. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога[1]. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. **Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение** в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»[2] и задач национального проекта «Образование»[3] , оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что

[1] Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения: 02.05.2020 г.).

[2] http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012 (дата обращения: 29.10.2020 г.).

[3] http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012 (дата обращения: 29.10.2020 г.).

разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Персонификация является закономерным откликом на процесс диверсификации профессионального образования (в том числе, дополнительного профессионального образования) и необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещение уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах. По мнению и ученых, специалистов дополнительного профессионального образования и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Педагоги всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

Как свидетельствует анализ практики реализации наставничества,

требуется создание комплекса условий (нормативных, организационных, кадровых, материальных, финансовых, психологических), в том числе, своевременной и полноценной помощи от организаций, осуществляющих правовую, научную, методическую и прочие виды поддержки.

В этом году теме «наставничества» был посвящен «Форум инноваций» «От Учителя настоящего к Учителю будущего», который представил всему педагогическому сообществу педагогов – наставников, готовых сопровождать по определенным темам коллег и всех заинтересованных лиц, был выпущен одноименный сборник и создан «Реестр наставников» https://gmc.ivedu.ru/docs/reestr-nastavnikov-mso-dlog. На секции межрегиональной научно-практической конференции «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика», в которой глубоко и доступно рассмотрены модели наставничества и популярно объяснена актуальность данной тематики. На круглом столе «Директорского клуба» по теме «Управление развитием профессионального и личностного потенциала педагога» поднимался данный вопрос в ракурсе обмена управленческим опытом: как и каким образом можно организовать систему на уровне образовательной организации. Руководители: Александров И.А., директор МБОУ «СШ №18», Дмитриева Е.Б., директор МБОУ «Лицей № 67», Моклокова Т.Н., директор МБОУ «СШ №5», Попов И.П., директор МБОУ «СШ № 66», Сметанин А.В., директор МБОУ «Гимназия № 23», Табилова В.А., директор МБОУ «СШ № 37», Шимарева Н.Г., директор МБОУ «Гимназия № 36», Шулепова А.В., директор МБОУ «Лицей № 33», Хохлова И.М., директор МБУ ДО Центра социальных компетенций «Притяжение» поделились своим практическим опытом управления организацией методической работой в образовательном учреждении в условиях непрерывного образования педагога. Вопросы реализации целевой модели наставничества был посвящен «Методический апрель» для заместителей руководителей образовательных учреждений города https://gmc.ivedu.ru/novost/post/materialy-seminara

В образовательных учреждениях города реализуются разные формы наставничества: куочинг, менторинг, модерирование, консультирование, тьюторство и т.д. (Приложение: SWOT – анализ направление «наставничество»)

Наставничество, как специфический социальный институт, сегодня существует в качестве элемента корпоративной культуры во многих образовательных учреждениях города: №№ 3, 6, 7, 15. 18,20, 22, 29, 30, 36, 37, 41, 43, 50, 67, 68.

Для понимания сущности, цели и принципов наставничества важное значение имеет «Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации», обновленный Минтруда и

социальной защиты РФ в 2020 г. В соответствии с «Положением о наставничестве на государственной службе РФ», утвержденном постановлением Правительства РФ от 07.10.2019[4], методический инструментарий рассматривает наставничество как «… инструмент целенаправленной кадровой политики по формированию кадрового состава, обеспечению преемственности специальных профессиональных знаний относительно сфер его деятельности, сохранению морально-этического климата и развитию государственно-служебной, профессиональной культуры»[5] .

Кроме того, отельные вопросы организации наставничества регулирует Трудовой Кодекс Российской Федерации[6] и Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2018 №382 «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник»[7] .

В самом общем виде наставничество организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального (горизонтального) обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, и в связи с этим требует значительных временных и ресурсных затрат. Поэтому на сайте МБУ МЦ была подготовлена тематическая страничка https://gmc.ivedu.ru/docs/nastavnichestvo-dlog и во все организации были подготовлены и разосланы материалы для грамотной организации системы наставничества.

В 2021-2022 учебном году в городе продолжил свою работу муниципальный проект «PRO-движение» (профессиональной адаптации и развития молодых педагогов). Главной целью было создать условия молодым специалистам для профессиональной адаптации и профессионального развития.

Количество молодых коллег, вовлеченных в различные формы непрерывного повышения квалификации – 78 чел., что составляет 15 % от общего количества молодых педагогов. 153 работают с наставниками.

За отчетный период 93 (17,8 %) молодых педагогов разработали собственные методические продукты, исследования, проекты и т.д.

Принимали участие в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период на муниципальном

[4] https://base.garant.ru/72833182/ (дата обращения 02.10.2020 г.)

[5] https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7 (дата обращения 02.10.2020 г.)

[6] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 04.10.2020 г.)

[7] https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71869440/ (дата обращения 04.10.2020 г.)

уровне – 70 (13,46 %), на региональном уровне – 13 (2,5%)

Планируют продолжить работу педагогом в следующем учебном году в в МСО – 487 (93,6%), в своей организации – 451 (86,7%), в другом учреждении муниципалитета – 56 (10,7%)

На начальном этапе реализации муниципального проекта «PRO-движение» и его программ профессиональной адаптации и развития молодых педагогов в муниципальной системе образования созданы необходимые организационно-методические условия. В целом реализация проекта показывает его адаптированность к реалиям современного образования, системность и жизнеспособность. В рамках реализации проекта создана база данных молодых педагогов и наставников. Постоянно функционирующая база позволила проводить мониторинг количественного состава молодых педагогов и качество оказания им методической помощи на всех уровнях: школьном, муниципальном, региональном. **База молодых педагогов и наставников позволяет оказывать адресную помощь в решении профессиональных педагогических задач,** а также вовлекать молодых педагогов в различные формы непрерывного образования: участие в муниципальном и региональном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют», в муниципальном конкурсе педагогических команд «Стратегия успеха». Участие в больших мероприятиях межрегионального масштаба позволило молодым коллегам продемонстрировать свои профессиональные компетенции в области проектирования, организации, проведения и самоанализа урока, организации проектной деятельности, проведения занятия с дошкольниками, организации досуга в стенах учреждений дополнительного образования. В течение учебного года молодые педагоги и их наставники принимали участие в работе региональных, муниципальных опорных и стажировочных площадок, участвовали в заседаниях «Совета молодых педагогов», методических объединений педагогов-предметников, в муниципальных семинарах организуемых в рамках реализации плана мероприятий МБУ МЦ. К сожалению, остался невостребованным курс «Путеводная звезда» (16 часов), посвященный организации системы наставничества на местах. Возможно, что именно после актуализации данной тематики в конце учебного года руководители переосмыслят ситуацию и направят на данный курс своих педагогов. В рамках реализации плана мероприятий муниципальной системы образования для наставников формируются методические рекомендации по работе с молодыми учителями, а для административных команд был сформирован управленческий портфель. МБУ МЦ в 2021-2022 учебном году подготовил для общеобразовательных учреждений с целью реализации целевой модели наставничества следующие шаблоны документов: образцы приказов о назначении наставников молодых

специалистов, программ внутрикорпоративных университетов.

На проблемных семинарах с молодыми педагогами проводилась диагностика профессиональных дефицитов с целью оказания адресной методической помощи. Работа с молодыми педагогами осуществлялась не только силами методистов, руководителями предметных муниципальных методических объединений, но и в большей степени опытными педагогами - предметниками, заместителями директора по учебно-воспитательной работе в образовательных учреждениях города.

В течение года были отработаны наиболее эффективные формы взаимодействия с молодыми педагогами: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, и др. формы, развивающие коммуникацию, лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи. Методистами были разработаны планы семинарских встреч в целях повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации по различным направлениям деятельности: изучение нормативно-правовых документов, проектирование современного урока/занятия в соответствии с ФГОС, организация работы с родителями, организация проектной деятельности и многое другое. Встречи позволили спланировать индивидуальную работу, исходя из профессиональных дефицитов обучаемых. План работы с молодыми составлялся таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имелась графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения молодого педагога по обозначенным направлениям деятельности. Такой вид работы позволял методисту оценить объем и качество проведенной работы, молодому специалисту – проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшую работу по саморазвитию.

План мероприятий, запланированных на 2021-2022 учебный год в рамках муниципального проекта профессиональной адаптации и развития молодых педагогов, был реализован только на 80% из–за увольнения сотрудника.

Сопровождение молодых специалистов осуществляется по трём направлениям: реализация мероприятий регионального плана работы с молодыми коллегами: это и организация участия встреч с молодыми, участие в семинарах, круглых столах, деятельности стажировочных площадках; работа муниципальных методических объединений учителей -предметников; реализация муниципального проекта «PRO-движение», деятельность Совета молодых педагогов города.

В течение года молодые педагоги были охвачены методической работой и психологической поддержкой. Формы организации работы: дистанционная (с методистами через видеоконференции),

очная (на рабочих местах с наставниками). Молодые специалисты получали консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, знакомились с эффективными методами организации учебной деятельности обучающихся, организацией внеклассной работы. К сожалению, год пандемии не позволил методистам посетить уроки, внеклассные мероприятия как молодых специалистов, так и их наставников.

В результате работы молодых специалистов самостоятельно, на семинарах, тренингах были получены образовательные продукты: технологические карты уроков, разработки классных часов, методические рекомендации и инструкции и т.д. Молодые учителя принимают участие в региональных мероприятиях, участвуют в мониторинге реализации программы адаптации и сопровождения молодых учителей.

Имеются положительные сдвиги в работе молодых педагогов: наставляемые овладели методикой проведения уроков, получили опыт заполнения школьной документации, оценивания обучающихся. У наставляемых появилось желание совершенствовать педагогическое мастерство. Таким образом, можно сказать, что цель первого года реализации наставничества и муниципального проекта «PRO- движение» достигнута. Ускорен и облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности. Ускорен процесс успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении. **Созданы условия для демонстрации лучших наставнических практик** **https://gmc.ivedu.ru/docs/reestr-nastavnikov-mso-dlog.** Создана и реализуется муниципальная программа наставничества. Осуществляется информационная и организационно-методическая поддержка МБУ МЦ. Выстраивается система партнерских отношений образовательных организаций с ВУЗами, ССУЗами, научно-методическими организациями.

В то же время во многих образовательных организациях система методического сопровождения молодых педагогов остается прежней (результаты анкетирования наставников). Одна из причин психологической неготовности наставников – нежелание менять способы взаимодействия с наставляемыми. **Необходимо уделить особое внимание, поддержке наставников**, учитывая и их высокую загруженность. Необходимы соорганизация и взаимодополняемость педагогов-наставников и применение различных моделей совместной деятельности наставника и молодого учителя. Создание таких условий поможет не только быстрее закрепиться молодому учителю в профессии, но и освоить ее, а также обрести в ней свои личностные смыслы. Кроме того, в ряде образовательных организаций отсутствует материальное поощрение педагогов-наставников. Невысоким

остается процент участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Молодые специалисты испытывают затруднения с ведением школьной документации, заполнением отчетов и т.д. Выявлены проблемы в работе молодых специалистов с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами. Проблемой также является неумение применять в профессиональной деятельности приемы психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся. Методическому центру совместно с администрациями образовательных учреждений необходимо больше внимания уделять выявлению креативных молодых учителей и их методическому сопровождению, стимулированию к профессиональному самосовершенствованию.

SWOT – анализ направления «наставничество»

Факторы SWOT	**Сильные стороны**	**Слабые стороны:**
Внутренние	• Взаимообмен между наставляемым и наставником профессиональными компетенциями. • Рост профессионального мастерства мотивированного к педагогической деятельности молодого учителя, его деловой и социальной активности. • Наставники и наставляемые участвуют в конкурсном движении, проектной деятельности. • Созданы условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации молодых учителей. • Повысился уровень профессиональной (личностной, предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной) компетентности молодых учителей и их наставников. • Повысился уровень методического мастерства в	• Нежелание наставника разрабатывать индивидуальный маршрут профессионального развития молодого педагога, следовать индивидуальным запросам наставляемых по причине профессионального выгорания и перегрузок в работе. • Недостаточная готовность и нежелание молодых педагогов к «опеке» со стороны наставников. Отсутствие возможностей в большинстве школ для материального стимулирования наставников. • Институт наставничества иногда становится институтом менторства с позицией наставника «Делай как я – и это правильный путь», снижается уровень партнерских отношений в диаде «Педагог – педагог» и свободы профессионального

	подготовке и проведении уроков, внеурочных занятий. Значительной доли участников понравилось участие в проекте, и они готовы продолжить работу по его реализации • Наставляемые стали интересоваться новой информацией (участие в предметных, методических вебинарах, конференциях в течение года); • У участников Программы появилось лучшее понимание собственной профессиональной компетенции, возрос интерес к профессиональному росту в школе. Они постоянно находятся в поиске новых форм и методов преподавания. Так же учатся у молодых, расширяя навыки и умения по работе с современными технологиями обучения. • У наставляемых появилось желание представлять предметный материал шире школьной программы • У наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия • Молодые педагоги учатся выстраивать отношения с коллегами, повышают профессиональный уровень. • Все молодые педагоги отмечают качественную помощь, оказываемую им наставниками в период предконкурсной подготовки и проведения конкурса «Педагогический дебют»	самоопределения молодого педагога. • Небольшая доля участников (10 %), которым не понравилось участие в проекте, поэтому они не готовы продолжать работу в нем; • Низкая активность участников проекта (нет времени и желания подключаться к методическим семинарам,); Участники проекта (33%) не интересуются новой информацией; • Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; • Отсутствует регулярная обратная связь наставников с наставляемыми; • Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; Недостаточная готовность наставников к такому роду деятельности. • Отрицательное отношение некоторых молодых специалистов к наставничеству. Перегрузка молодых специалистов и наставников. • Недостаточен опыт работы педагогов-наставников по использованию психолого-педагогических (в т.ч. инклюзивных) технологий, которым они могли бы поделиться с молодыми учителями.
Внешние	Возможности	Угрозы
	• Наличие в муниципалитете системы организационно-	• Перенасыщение деятельности по

	методического сопровождения участия молодых педагогов и наставников в профессиональных конкурсах. • Наличие практики методического сопровождения деятельности молодых и вновь прибывших педагогов в рамках муниципальной школы молодых учителей. • Информационная и организационно-методическая поддержка МБУ МЦ • Развитие наставничества в муниципальной системе. • Вовлечение в конкурсное движение. • Наличие предложений для осуществления дистанционного обучения • Повышение квалификации молодых специалистов через участие в работе различных площадок муниципального и регионального уровня. • Деятельность Совета молодых педагогов. • Обмен опытом через участие в совместных мероприятиях. • Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам. • Участие в открытых уроках, практических занятиях, семинарах, конференциях различного уровня. Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества	сопровождению молодых педагогов методическими мероприятиями и, как следствие, саботирование их. • Чрезмерный контроль и управление мероприятиями программы профессиональной адаптации и развития молодых педагогов, вызывающие у молодых педагогов протест и препятствующие их эффективной психологической адаптации. • Отсутствие материального стимулирования наставников. • Профессиональный цейтнот современного педагога. • Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры. • Миграционный отток квалифицированных педагогов из города в столицу • Отсутствие у молодых специалистов компетентности в преодолении эмоциональной утомляемости. • Уход молодых специалистов из педагогической профессии. • Отсутствие бесплатных программ повышения квалификации педагогов по проблемам наставничества.

Организация и проведение общественно-значимых мероприятий и конкурсов

В соответствии с муниципальным заданием в 2021-2022 учебном году МБУ МЦ являлся оператором ряда общественно-значимых мероприятий. Всего в этом году проведено свыше 300 мероприятий (в рамках муниципального задания), среди которых необходимо выделить:

- День Методического центра (август 2021 года) приняли участие свыше 400 педагогов https://gmc.ivedu.ru/novost/post/obratnaya-svyaz-po-itogam-dnya-metodicheskogo-centra
- Межрегиональный Форум инноваций «От Учителя настоящего к Учителю будущего». В Форуме приняли участие 768 педагогов из 61 города РФ и 9 городов и поселков нашей области https://gmc.ivedu.ru/novost/post/forum-innovacij-ot-uchitelya-nastoyashchego-k-uchitelyu-budushchego
- Профессиональный конкурс «Педагог года» (Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России») https://gmc.ivedu.ru/novost/post/perechen-konkursnyh-dokumentov
- Муниципальный профессиональный конкурс «Педагогический дебют» (конкурс молодых педагогов, чей стаж не превышает 3 лет) https://gmc.ivedu.ru/novost/post/perechen-dokumentov-PD
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика» https://gmc.ivedu.ru/novost/post/mezhregionalnaya-nauchno-prakticheskaya-konferenciya-sovremennye-tendencii-razvitiya-obrazovaniya-vyzovy-vremeni-realnaya-praktika объединила 1500 педагогов из 4 республик, 49 регионов и 64 городов Российской Федерации. В рамках конференции 93 специалиста представили результаты научных исследований, уникальные практические решения в области теории и практики образования.
- Городской фестиваль воспитательных программ «Тайны и загадки планеты «Воспитание». В Фестивале приняли участие 49 детских садов города (141 педагог), команды которых представили практико - ориентированные проекты с универсальными образовательными «продуктами» детской деятельности, изготовленными в соответствии с выбранным направлением воспитательной работы https://disk.yandex.ru/i/z54cApUQ4yvBTw
- Муниципальный профессиональный конкурс «Стратегия успеха» https://gmc.ivedu.ru/docs/strategiya-uspeha

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» подчеркивается необходимость

«формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста».

Одной из приоритетных задач на 2021- 2022учебный год была задача развития системы научно-методического сопровождения конкурсного движения. Векторами развития конкурсного движения стали: создание системы включения педагогов в конкурсы, оказание методической помощи, разработка методических рекомендаций и пособий, научно-методическая экспертиза конкурсных материалов и распространение профессионального опыта участников конкурсов профессионального мастерства.

Мероприятия доконкурсного и постконкурсного переодов включали работу по сопровождению потенциальных участников конкурсов.

За этот год 92 педагога города приняли участие в муниципальных конкурсах профессионального мастерства. Организованное конкурсное движение способствовало выявлению и диссеминации лучших практик и результатов образовательной деятельности, развитию профессионализма педагогических работников и развитию системы образования города в целом. Конечно, спектр организуемых конкурсов включал значительно больше мероприятий: подготовка и сопровождение в период регионального этапа конкурса «Педагог года», Всероссийских конкурсов профессионального мастерства образовательных организаций и руководителей учреждений, педагогов – победителей регионального этапа.

Анализ динамики показывает достаточно стабильный количественный состав участников. Это говорит о том, что педагоги поняли и приняли

муниципальную модель конкурсов. Она им понятна. У педагогов пропал страх участия в профессиональных испытаниях, больше включаются внутренние мотивационные механизмы на участие в конкурсе. Есть еще один фактор, влияющий на выбор участника – это методическая поддержка и сопровождение со стороны методистов на весь конкурсный период. Конкурсы прозрачные, имеют четкую информационную поддержку. Если два конкурса: «Педагог года» и «Педагогический дебют» по-прежнему сохраняют свою основу: структуру и содержание, то «Стратегия успеха» после тотальной «реформации» пережил свой ренессанс. Еще в 2021 году мы перешли на новую модель конкурса, в которой проявляется весь масштаб и многогранность профессии. Это конкурс по поддержке и продвижению педагогических команд педагогов, которые умеют работать сообща и готовы применять современные практики в своей работе. «Стратегия успеха» - это возможность развивать компетенции, необходимые для создания интересных уроков на стыке разных дисциплин. В 21 веке всем понятно, что успешная школа – это учительская команда. Есть она, и весь механизм школьной жизни начинает работать: возникают и образовательная среда, и творческая атмосфера для развития детей, и вовлеченные в активности школы родители. Профессиональная команда педагогов — разных, ярких, готовых к поиску и самосовершенствованию, — это нескучные уроки, наполненная событиями и общением внеклассная работа. Конкурс «Стратегия успеха» — как раз про это. Понятно, что пойти и окунуться в эту атмосферу непривычно, да и боязно, но все же 17 команд по три человека - неплохой результат для второго года конкурса. Как всегда, самыми активными участниками стали воспитатели дошкольных образовательных организаций.

Но в этом году мы все-таки наблюдаем некоторое снижение. Это объясняется несколькими факторами:

Во-первых, до ноября 2021 года была неопределенность формата конкурсных испытаний (очный или дистанционный). И хоть педагоги привыкли к работе в дистанционном режиме, конкурс средствами Интернет имеет свои и плюсы, и минусы. И, как показала практика, минусов больше. Все: и конкурсанты, и члены жюри - не принимают всерьез конкурс в дистанте: нет той эмоциональной связи, которая есть при живом общении, нет того духа конкурса, который испытывают даже дети, как субъекты мероприятия. Все конкурсы имели смешанный формат.

Во-вторых, критерии оценки конкурных испытаний были изменены в соответствии с теорией компетентностного подхода, а следовательно, и с профессиональным стандартом.

В - третьих, мы провели самую тщательную работу над ошибками в подготовке и проведении «Стратегии успеха», но, к сожалению, не все организации поняли сути изменений. Поэтому мы наблюдаем снижение

участников одного из самых интересных и сложных конкурсов.

Сегодня можно говорить о том, что **конкурсы профессионального мастерства способствуют выявлению адресов эффективного массового педагогического опыта учителей.** Чрезвычайно важно не оставить этот опыт без внимания, сделать его достоянием педагогической аудитории, перевести из разряда потенциальных в актуальные ресурсы преобразования практики обучения и воспитания учащихся. Именно для этого в городе и существует система предконкурсной подготовки и послеконкурсного сопровождения педагогов. Педагогу – участнику конкурса необходимо особое внимание. Только тот, кто хоть раз участвовал в таких испытаниях и организовывал их, поймет, как важно профессиональное внимание и помощь (даже эмоциональная) на всем его протяжении. Благодаря конкурсной деятельности мы, во-первых, реализуем персонифицированную модель развития профессиональных компетенций; во-вторых, происходит формирование системы образцовой педагогической деятельности; в –третьих, создается благоприятная мотивационная среда профессионального развития, которая способствует профессиональному росту и т.д. Все муниципальные конкурсы имеют системную предконкурсную и постконкурсную поддержку.

Название программы	Муниципальный конкурс	Количество семинарских часов
«Педагог года: от призвания к признанию»	«Педагог года»	38
«Новые горизонты»	«Педагогический дебют»	30
«Вектор учителя будущего»	«Стратегия успеха»	48

Все программы семинаров были разработаны в соответствии с конкурсными испытаниями, которые не противоречат Всероссийскому уровню.

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

Педагог года

В своем напутственном слове к участникам конкурса начальник управления образования Администрации города Иванова Е.В. Арешина сказала: «Цель у нас с вами одна – реализация национального проекта «Образование», реализация федерального проекта «Учитель будущего». Для чего нужен нам, этот конкурс? Для того чтобы, во-первых, увидеть профессиональные возможности

наших педагогов, для того чтобы рассказать всем – детям, родителям, общественности – о том, какие у нас есть замечательные учителя, как эффективно они умеют работать, насколько результативно они умеют добиваться целей. В той или иной номинации, те или иные достижения, но участники, безусловно, конечно, все профессионалы. По-другому быть не может, потому что само мероприятие, конкурс, предполагает высокий профессионализм».

Мероприятия конкурса предусматривали демонстрацию участниками профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС, профессиональным стандартом, а также презентацию конкурсантами собственного опыта работы и личностной педагоги ческой позиции.

В этом году не была сформирована номинация «Директор школы» из-за сложностей организации учебно-воспитательного процесса в период пандемии. Номинация «Воспитать человека» чередуется с номинацией «Сердце отдаю детям»

Баллы заочного и очного этапов можно увидеть: https://gmc.ivedu.ru/storage/app/media/Vam%20budet%20interesno/Koncyrs/Pedagog%20goda%202021/Itogovye%20tablicy%20Pedagog%20goda.pdf

В этом году впервые проходило конкурсное испытание «Методическая мастерская». Методическая мастерская – это публичное выступление, во время которого педагогу необходимо доказательно, емко и целостно представит свой опыт, ярко и выразительно продемонстрировать сильные стороны свой личности. Методическая мастерская – это, во-первых, особая сложная (как правило, содержащая в себе элементы различных жанров профессиональной речи) форма организации публичного активного педагогического действия, целью которого является демонстрация эффективного компонента методики из практики учителя; во-вторых, в условиях конкурса это преимущественно монологическое выступление с применением для лучшей обоснованности и иллюстрации своего опыта различных аудио- и видеосредств (в том числе и на основе целесообразного использования возможностей компьютерных технологий); по способу устно-речевой реализации это может быть диалогизированный монолог, как правило, не предполагающий вступления в реальный диалог со слушателями – членами жюри; и, наконец, специфический формат деятельности педагога по распространению собственного опыта и повышению квалификации других.

Появление данного испытания объясняется тем, что оно проводится на Всероссийском уровне, во- вторых, в рамках подготовки к введению НСУР требуется тренинг умения педагога осуществлять рефлексию собственной деятельности, демонстрировать общекультурный уровень и умение четко излагать мысли.

Анализ баллов, полученных за конкурсные испытания, дает возможность выделить наиболее проблемные зоны не только подготовки конкурсантов, но и в целом практической деятельности. Наименьший процент от максимально возможного был набран конкурсантами при демонстрации методической мастерской. Это вполне объяснимо: новое испытание и для конкурсантов, и для членов жюри. Этот этап восприняли как пересказ методического семинара, ушли от практической основы и получился чистый пересказ заочного тура.

Урок (занятие) — основная форма организации образовательного процесса, от его успешности зависит вся эффективность образовательного процесса. Конкурсный урок готовится, причем при поддержке завучей. Если на конкурсе демонстрируются результаты ниже 50 % от общего количества баллов, теми, кому ОУ доверили их представлять. то как решаются образовательные задачи на обычном уроке?

Во время проведения конкурсного мероприятия «Учебное занятие» педагогам необходимо было продемонстрировать умение планировать, проводить и анализировать проведенное

учебное занятие, проявлять собственный творческий подход, умение ориентироваться в реальной ситуации урока, знание своего предмета и способность выйти в обучении на межпредметный и метапредметный уровни.

Типичными недостатками посещенных конкурсных уроков члены жюри назвали следующие: несоответствие форм организации деятельности детей и содержания учебного материала поставленным целям, неэффективное распределение времени на различных этапах урока, отсутствие индивидуального и дифференцированного подходов к обучающимся, невысокая вариативность организационных форм, неумение отследить результативность урока. По-прежнему наблюдаются трудности в эффективной организации групповой работы и коллективного взаимодействия, эффективном использовании учебника и в работе с текстовой информацией. Недостаточно внимания уделяется развитию навыков функционального чтения и монологической речи.

Жюри отметило, что педагоги продолжают испытывать трудности в реализации системно-деятельностного подхода в обучении. Во время проведения самоанализа занятия педагоги затруднялись в оценке эффективности выбранных методов и приёмов, не могли убедительно обосновать необходимость использования конкретных форм организации деятельности обучающихся на различных этапах урока, оценить степень достижения поставленных целей.

Жюри отметило и тот факт, что уже несколько дет подряд в конкурсе участвует МБОУ «Средняя школа № 56» и демонстрирует стабильно хорошие результаты. Это говорит о слаженной работе всего коллектива под руководством директора Ситновой Е.В.

Победителями конкурса 2021 года стали:

Захарченко Ирина Сергеевна – учитель изобразительного искусства высшей категории МБОУ «Средняя школа № 64»;

Морозова Юлия Николаевна, воспитатель МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 29»

В номинации «Педагог дополнительного образования» по решению жюри победителей нет.

По окончании конкурса был издан методический сборник в двух частях. Первый, традиционный - информационный, а второй аналитический с разбором конкретных конкурсных испытаний.

Педагогический дебют

Конкурс «Педагогический дебют» проводится в целях создания условий для развития творческого потенциала и самореализации, формирования гражданской позиции молодых педагогов, формирования активного профессионального отношения к совершенствованию системы

образования.

Конкурс – яркое событие в системе образовании города, которое дает возможность поощрить лучших молодых педагогов и широко представить профессию педагога общественности через средства массовой информации.

У каждого человека, который принимает участие в такого рода мероприятиях, появляется возможность уточнить и отточить какие-то свои педагогические инструменты, которые он использует в своей реальной жизни, в своей работе. С другой стороны, появляется возможность познакомиться с сообществом профессионалов, увлеченных и вовлеченных в то, что они делают, прикоснуться к лидерам муниципальной системы образования. «Педагогический дебют» дает возможность ответить на вопрос: «Для чего я пришел в эту профессию». Именно в этот момент и наступает педагогическое лидерство.

Наблюдается высокая активность молодых педагогов. **Одним из факторов, обеспечивающих такой интерес, является реализация ежегодного муниципального проекта «PRO-движение», деятельность городского Совета молодых педагогов и проводимые им мероприятия,** участие в которых дает будущим конкурсантам дополнительную методическую подготовку и возможность познакомиться с успешным опытом. Большую роль играет сложившаяся система наставничества как на внутреннем, так и внешнем уровне.

Как для опытных педагогов, молодым предоставили возможность подготовиться к конкурсу. Это был большой предконкурсный период с ноября 2021 года. Муниципальный проект «PRO-движение» содержит модуль «Новые горизонты». Подготовка к конкурсу ориентирована на практический результат. 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.

Опрос удовлетворенности молодых педагогов качеством предконкурсной подготовки показал, что 97% опрошенных положительно оценивают вклад Методического центра в их успешность на конкурсе, 3% респондетов отмечают недостаточное количество занятий с психологом, 21% - занятий в режиме оффлайн. Действительно, на занятиях в дистанционном формате слушатели опасаются задавать неуместные, по их мнению, вопросы, так как занятия записываются и могут стать доступными работодателю. Важность личного общения с методистами и коллегами во время обучения отметили 83% прошедших предконкурсную подготовку.

В конкурсе «Педагогический дебют» средний стаж участников составил 1,5 года работы, средний возраст у частников 25 лет. Обращаем внимание, что по Положению участвовать могли педагоги со стажем до 3 лет.

Анализ кадрового состава участников показал стабильно активное

участие в конкурсе учителей иностранного языка и начальных классов. Наблюдается невысокая активность учителей химии, биологии. Совсем не участвуют в конкурсе учителя технологии! При этом в национальном проекте «Образование особое внимание уделено преподаванию и обновлению содержания именно предмета «Технология» и дисциплин естественнонаучного цикла. В течение трех последних лет в конкурсе не приняли участие учителя изобразительного искусства, ОБЖ.

Анализ показывает, что наиболее эффективно современными технологиями и деятельностными формами обучения пользуются учителя иностранного языка. Умело включают обучающихся в постановку целей урока и определение путей её достижения учителя начальных классов. Возможно, на уровне ОУ есть необходимость провести межпредметные мероприятия (между МО), чтобы представить наиболее успешные формы работы и повысить профессиональную компетентность педагогов.

Результативность участия в конкурсе — показатель эффективности деятельности управленческой команды, системности методической поддержки педагога и реальности наставнического сопровождения.

В конкурсе «Педагогический дебют» члены жюри отметили свободное владение содержанием преподаваемого предмета, достаточную методическую и психолого-педагогическую компетентность, умение замотивировать обучающихся.

За заочное испытание «Эссе» максимальное количество баллов- 20 не получил никто из конкурсантов. Самые высокие оценки по этому виду получили педагоги дополнительного образования. «Видеопрезентация дебюта» - 15 баллов, также никто не набрал максимум. К сожалению, данные перечень можно продолжать. Отсутствие максимальных оценок говорит либо о полном отсутствии системы наставничества в образовательных организациях, либо о «профессиональном нигилизме» молодых коллег, которые не хотят слушать старших товарищей, обвиняя их в устаревших взглядах.

Опрос молодых педагогов в 2022 году дал интересную информацию. Представляем рейтинг отношений с педагогом-наставником:

1. Молодые коллеги хотят, чтобы им оказывалась:

34%- постоянная помощь в работе;

30% - помощь в подготовке занятий;

11%- посещение занятий;

23%- помощь и советы по требованию.

2. Педагоги не хотят, чтобы их:

44%- контролировали;

41%- «нянчились»;

15%- опекали.

Но в то же время профессиональную готовность молодых опытные учителя оценивают как среднюю. Основные проблемы молодых учителей видят в недостаточной зарплате, неготовности работать с современными родителями и детьми, в неумении владеть дисциплиной и в слабой дидактической подготовке. Отношения учительских поколений считают в целом

нормальными, поколенческого или парадигмального педагогического конфликта не ощущают.

Для опытных педагогов преодоление молодым учителем трудностей вхождения в профессию – это проверка точности профессионального выбора («призвания к учительству»). Большинство наставников не видят необходимости что-то существенно менять в ныне действующей модели наставничества, за исключением материальных преференций за него. Не видят они и особого для нынешнего этапа развития образования значения прихода в профессию молодых учителей.

На лицо проблема- недопонимания сущности и назначения наставничества в образовательных организациях.

Наиболее стабильную результативность в течение 5 лет демонстрирует ОУ №№ 32, 1, 23, 11, 56 ,37. ДОУ №№ 6, 15, 87, 165. УДО: МБУ ДО «Притяжение», «Перспектива», ДДТ №3, Дворец творчества, ЦДТ № 4.

Лучшие молодые педагоги:

Смирнова Алена Алексеевна, учитель английского языка, МБОУ «Гимназия № 32»; Автушенко Мария Александровна, воспитатель МБДОУ «ЦРР- детский сад № 165» и Желудков Александр Евгеньевич, педагог дополнительного образования, МБУ ДО ЦСК «Притяжение»

Стратегия успеха

Основная задача учителя — вызвать у ребенка интерес к учебе. **Наша задача - создать для педагога мотивирующую среду**, сделать его труд престижным и уважаемым. Поэтому помимо решения вопросов, связанных с материальной частью — высокой заработной платы, создания комфортных условий для преподавания, — очень важно проводить стимулирующие конкурсы и олимпиады. Чтобы педагоги могли обмениваться опытом, повышать свое профессиональное мастерство.

В концепцию обновленного конкурса заложены идеи командной работы и триединства: учителя являются не только носителями знаний в области преподаваемой дисциплины, но и обеспечивают психолого-педагогическое сопровождение обучающихся, а также владеют словом, как инструментом воспитания. Как стало понятно, идея взята из Всероссийского конкурса «Учитель будущего» проекта президентской платформы «Россия – страна возможностей». К сожалению, данный конкурс на Всероссийском уровне не проходил в этом году. Он был направлен на студенчество и управленческие команды.

Конкурс «Стратегия успеха» призван найти не просто талантливых педагогов, но в первую очередь профессионалов, умеющих работать сообща, понимающих, что эффект от совместной работы команды качественно превосходит эффект от

работы отдельных людей.

По правилам в конкурсе может принимать участие команда, которая состоит из трех учителей одного общеобразовательного учреждения.

Конкурсу предшествовала большая предконкурсная подготовка. 48 часов семинарских занятий дали свои плоды. Конкурсанты чувствовали себя более уверенно, не было стрессовых ситуаций, наоборот, коллеги активно погружались в работу и осознали особенность этого конкурса: никакие идеи из интернета и сайты не являются помощниками в установлении продуктивной коммуникации в решении задач

Муниципальный конкурс «Стратегия успеха» проходил в дни весенних каникул на базе МБОУ «Средняя школа № 56» - территории победителя прошлого года и прошел в течение одной недели.

Цель конкурса: поиск, развитие и поддержка перспективных команд педагогов общеобразовательных организаций, обладающих высоким уровнем предметных знаний, ключевых психолого - педагогических компетенций и надпрофессиональных навыков.

Архитектура конкурса была выстроена следующим образом. На первом этапе команды соревновались в следующих испытаниях:

- Методический конструктор – это разработка межпредметного инструмента для решения определенной задачи образовательного процесса группой участников (межпредметная 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 (с использованием платформ Zoom, YouTube, MicrosoftTeams), 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.

Педагоги разбирали кейсы, основанные на реальных ситуациях из школьной жизни. Коллеги разрабатывали междисциплинарные уроки, игры и проверочные работы.

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.** Это было нашим живым опытом, который оставалось только правильно применить в дальнейшей работе. В первом туре конкурса приняли участие 17 команд

образовательных организаций города:

Школы №№ 11, 14, 15, 67, 56, 65

УДО: «Притяжение», ЦДТ №4, ДДТ №3

ДОУ №№ 6, 15, 26, 47, 87, 153, 171, 173

В дни конкурса происходила оценка компетенций «здесь и сейчас» или, как говорят, «в моменте». Экспертиза усложнялась еще и тем, что происходила перетасовка команд, а это установка коммуникации с разными конкурсантами. Важно было переключаться от одной команды к другой и смотреть на тот продукт, который они выдают.

Конкурсные дни показали, что все финалисты – настоящие профессионалы своего дела. Финалисты, а это 7 команд, представляют 2 ДОУ, 4 школы и 1 учреждение дополнительного образования. Безусловными лидерами конкурса стали МБОУ «Средняя школа № 11» и МБДОУ «Детский сад № 47».

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

Гранты

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

Участие в грантах способствует

- повышению качества образования за счет увеличения численности педагогов, мотивированных в своей образовательной деятельности на достижение высоких результатов;
- развитию инновационного потенциала педагогов;
- развитию творческого потенциала педагогов;
- мотивированию педагогов к занятию научной деятельностью;
- распространению лучших практик и передового педагогического опыта;
- систематизации методической деятельности;
- стимулированию педагогов к самообразованию;
- усилению взаимодействия между учителем и руководством школы, так как количество учителей-грантополучателей положительно влияет на рейтинг учебного заведения;
- повышению престижа профессии педагога.

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 (Грант). В 2021 и 2022 годах в конкурсе приняли участие 83 педагога ДОУ. Победителями за два года стали 40 воспитателей и 14 специалистов. Жюри конкурса отмечает высокий уровень представленных материалов (актуальность, содержательность, новизна, оригинальность, оптимальность и др.) педагогов ДОУ.

В этом году структура и содержания гранта значительно изменились. Мы ушли от простого перечисления заслуг и активного участия в жизни муниципальной системы образования. Наша задача увидеть профессиональную зрелость в работе с детьми, взрослыми на примере реальной работы. Кандидаты на грант предоставляли свои методические разработки. Это давало методистам дополнительную информацию о коллегах- дошкольниках и возможность диссеминации опыта через публикацию в сборнике к Дню дошкольного работника.

Представленные специалистами ДОУ материалы отличает собственные авторские наработки, современные технологии, насыщенная образовательная среда и высокие результаты образовательной деятельности.

В 2021 году третий 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.

В 2021 году в конкурс были внесены изменения: увеличены сроки предоставления документов, проводился в дистанционном формате.

На конкурс было представлено 23 заявки (из них 12 заявок от учителей, 6 - воспитателей, 5 - педагогов дополнительного образования). **Победителями стали 8 учителей, 5 воспитателей и 5 педагогов дополнительного образования.** Качество предоставляемых на конкурс материалов остаётся на высоком уровне.

Сопровождение педагогов-участников конкурсов регионального уровня

Участию 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

1. Наблюдение за участниками на муниципальном уровне, выявление их способностей и оценка уровня теоретической подготовки;
2. Анализ результатов прохождения муниципальных конкурсных этапов;
3. Работа над ошибками;
4. Корректировка заочных материалов

- этап участия в конкурсе, на котором раскрывается уровень профессиональной компетенции, профессионализм и личностные качества конкурсанта, творческий потенциал личности

1. 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 2021-2022 году на региональном уровне очных конкурсов МБУ МЦ сопровождал педагогов Ниткина Н.А., Макеева О.А., Афанасьева Е.А., Логинова Н.Н., Мерлян С.Ю.

Организация профессиональных конкурсов – это не рутинная работа, а непрерывный творческий процесс, в который вовлекаются все субъекты образовательных отношений.

Педагогические конкурсы профессионального мастерства выполняют очень важную миссию — они задают новые тренды и помогают определить лидеров образования, способных эти тренды воплощать.

Анализируя муниципальные мероприятия, мы выявили ряд проблем:

- трудности в реализации системно-деятельностного подхода и принципов ФГОС, доминирование фронтальных форм работы;
- недостаточная обоснованность выбора форм и методов проведения учебных занятий в соответствии с поставленными целям и задачам;
- неумение эффективно организовать групповую и коллективную деятельность;
- невысокая активность в работе с учебником, текстовой информацией;
- некорректность формулировок при представлении собственного педагогического опыта и необоснованность выбора диагностик оценивания его результативности;
- недостаточно высоки й уровень рефлексивной культуры педагогов.

МБУ МЦ отмечает необходимость учета данных трудностей при планировании деятельности городских методических объединений и методической работы в образовательных учреждениях.

Перед методической службой стоят следующие задачи:

- обеспечение непрерывной системы повышения квалификации педагогов в вопросах реализации системно-деятельного подхода и реализации принципов обновленного стандарта при широком использовании активных и практико-ориентированных форм работы;
- создание условий для дальнейшего формирования рефлексивной культуры педагогов;
- совершенствование работы структурных подразделений методической службы с актуальным опытом и темами самообразования, активизация работы по внесению в муниципальный банк АПО;
- повышение информированности педагогов о

специфике проектной деятельности;

- расширение вариативности форм методической работы с использованием актуальных методик;
- обеспечение информированности педагогов об актуальных документах, действующих в сфере образования,
- обеспечение качественного методического сопровождения участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные тенденции развития образования: вызовы времени, реальная практика»

В период с 23 по 25 марта 2022 года уже в 17-й раз в нашем городе проходила традиционная весенняя конференция, организованная управлением образования Администрации города Иванова, муниципальным бюджетным учреждением «Методический центр в системе образования» при поддержке и активном участии ФИРО РАНХиГС, Союза городов Центра и Северо-Запада России, всероссийского проекта «Взаимообучение городов».

К участию в конференции были приглашены руководители, заместители директоров и педагоги муниципальных общеобразовательных организаций; учреждений дополнительного образования детей; сотрудники высшей школы; представители системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образования; руководители и специалисты органов управления образованием, методических служб.

На открытии Конференции прозвучали приветствия Виктора Владимировича Смирнова, депутата Государственной Думы Российской Федерации; Владимира Николаевича Шарыпова, Главы города Иванова; Александра Анатольевича Васильева, исполнительного директора Союза городов Центра и Северо-Запада России; Арешиной Елены Васильевны, начальника управления образования Администрации города Иванова.

В этом году Конференция объединила более 1500 педагогов из 4 республик, 49 регионов и 64 городов Российской Федерации. В рамках конференции 93 специалиста представили результаты научных исследований, уникальные практические решения в области теории и практики образования.

Пленарное заседание, Директорский клуб и 15 малых пленумов транслировались в онлайн-формате на площадках Microsoft Teams и Сферум, а также на канале ВКонтакте МБУ МЦ.

Ведущие учёные и практики Российской Федерации представили свои новые исследования, наработки и мнения по вопросам введения обновленных стандартов, цифровизации образования, реализации национального проекта «Образование». Спектр представленных докладов был достаточно разнообразным.

Во время работы площадки «Формирование функциональной грамотности - приоритетная задача обновленных ФГОС» в течение трёх дней педагоги обсуждали вопросы, связанные с формированием и оценкой функциональной грамотности воспитанников и обучающихся. В выступлениях учёных, управленцев, педагогов-практиков неоднократно звучала мысль о том, что необходимо различать академическую грамотность и функциональную грамотность. Функциональная грамотность – это не новые знания или новые грамотности. Функциональная грамотность – способность использовать знания, умения, способы в действии при решении широкого круга задач - обнаруживает себя за пределами учебных ситуаций, в задачах, не похожих на те, где эти знания, умения, способы приобретались. Функциональная грамотность необходима современному человеку, для того чтобы продуктивно выбрать программу профессионального образования и развития, помогает решать множество житейских вопросов, способствует взаимодействию с другими людьми, выполнять различные социальные роли. Словом, функциональная грамотность необходима человеку для жизни! В выступлении Ковалевой Галины Сергеевны (к.п.н., заведующий Центром оценки качества образования ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской академии образования», национальный координатор международных сравнительных исследований PISA, TIMS, PIRLS, г. Москва), были проанализированы достижения российских школьников в международных сравнительных исследованиях, проверяющих уровень сформированности функциональной грамотности, обозначены «проблемные точки» в применении умений нашими обучающимися в жизненных и нестандартных ситуациях, раскрыты условия и факторы организации деятельности образовательной организации и учителей по формированию функциональной грамотности, подчеркнута важность перестройки системы повышения квалификации педагогов, в том числе включенность учителей в работу пилотных и стажировочных площадок. Добротина Ирина Нургаиновна (к.п.н., заведующая лабораторией филологического общего образования ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской академии образования» г. Москва) проанализировала содержание примерных рабочих программ по отдельным учебным предметам с позиции отражения в них элементов

формирования функциональной грамотности учащихся. Участникам тематической онлайн консультации был предложен практикум, задача которого – совершенствование умений работать с текстами разных форматов. **Совместное обсуждение возможностей и места заданий по формированию функциональной грамотности на уроке позволило создать чек-лист для планирования такой работы.** О функциональной грамотности как ресурсе стрессоустойчивости и жизнестойкости рассказала Иванова Елена Васильевна, заведующий кафедрой управления общим и средним профессиональным образованием ГАУДПО ИО «Университет непрерывного образования и инноваций» г. Иваново. Также в выступлении было отмечено, что без мотивации всех участников образовательных отношений невозможно сформировать функциональную грамотность у детей. При этом важна личностная, профессиональная и социальная позиция педагога и руководителя образовательной организации в соответствии с нормами Федерального закона от 20.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации». В рамках конференции педагоги-практики представили свой опыт по формированию основ функциональной грамотности детей дошкольного и школьного возраста. Педагоги дошкольного образования показали, что уже в детском саду дети способны постигать азы финансовой грамотности и управлять своими эмоциями. Учителя основной школы и педагоги дополнительного образования продемонстрировали кейс-технологии и технологию проектной деятельности, а также универсальные приёмы для формирования таких компетенций, как читательская грамотность, креативность и глобальные компетенции.

Педагогическая гостиная «Управление развитием профессионального и личностного потенциала педагога» подняла один из самых острых вопросов методического сопровождения и поддержки педагогов в условиях непрерывного образования как в образовательной организации, так и на муниципальном, региональном уровнях. Профессиональный стандарт предъявляет высокие требования к компетентности педагога. **Развитие в контексте нового профессионального пространства педагога проявляется в его способности к рефлексии своего профессионального уровня,** стремлении совершенствовать компетенции, выстраивать процесс самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня - стратегического, тактического, оперативного. Именно в этом ключе были выстроены выступления Ладиловой Надежды Анатольевны, заместителя начальника управления исследования и разработки ФГАОУ

ДПО «Академия Минпросвещения России». О месте образовательной организации в региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников рассказала Балакирева Наталья Михайловна, заместитель директора, руководитель ЦНППМ ПР, ГАУДПО ИО «Университет непрерывного образования и инноваций», г. Иваново. Своим опытом поделились коллеги из Тутаевского муниципального района Ярославской области, г. Вологды, г. Северска Томская области, г. Мурома Владимирской области.

Тематическая онлайн-встреча была посвящена векторам изменения системы оценки образовательных достижений обучающихся. Воронова Тамара Александровна, к.п.н., профессор кафедры непрерывного психолого-педагогического образования Ивановского государственного университета, в процессе работы площадки обратила внимание на нормативные, теоретические и практические аспекты контрольно-оценочной деятельности педагогов в контексте тех изменений, которые предусматриваются обновленными ФГОС НОО и ООО и проектами Примерных основных образовательных программ каждого уровня общего образования. Участники обсудили проблемные вопросы, волнующие педагогов, родителей и учащихся, возникающие у них по поводу осуществления контроля и оценки. Был представлен опыт педагогов Владимирской области по разработке и применению современного оценочного инструментария.

О механизмах системы работы со школами с низкими образовательными результатами и находящимися в сложных социальных условиях рассуждали педагоги и директора школ. Работники образования рассмотрели проблемы низкой мотивации обучающихся и, как следствие, низких образовательных результатов школы, делились опытом самоизменения школьного коллектива, организации работы административной команды по определению антирисковых мер развития. Денисенко Илья Сергеевич (к.п.н., заместитель директора ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования», г.Москва) отметил, что эффект реализации проекта «500+» может быть заметно шире, чем непосредственное повышение образовательных результатов в школах, принимающих участие в проекте. Важнейшим результатом реализации проекта является развитие управленческих механизмов профилактики учебной неуспешности.

На презентационной площадке «Образовательное пространство современного детского сада» педагогам ДОУ была представлена уникальная возможность познакомиться с опытом организации образовательного пространства наших коллег из других городов (Тутаев, Ярославль, Родники). Особый интерес участников конференции вызвали выступления о создании образовательных маршрутов

(терренкуров) на территории уличного пространства ДОУ. Обсуждаемая тема актуальна, интересна и востребована педагогами. В наше сложное противоречивое время особенно остро стоит вопрос: «Как сегодня воспитывать ребенка человеком завтрашнего дня? Какие умения знания дать ему завтра в дорогу?» Спикеры уверены, что осмысление этого вопроса должно происходить через осознание резко измененного социального заказа: вчера нужен был исполнитель, а сегодня – творческая личность с активной жизненной позицией, с собственным логическим мышлением. Поэтому необходимо ребенка «учить сомневаться», т. е. научить ребенка критически относиться к истинности знаний как таковых, к средствам их добывания. Ребенок может услышать и запомнить, а может и понаблюдать, сравнить, спросить о непонятном. Построение образовательной траектории с активным использованием элементов исследовательской деятельности позволит получить ответы на поставленные вопросы.

Особенностью эдьютона «Обновление профессионального взгляда педагога на процесс воспитания в образовательной организации» как формата образовательной конференции является его прикладной характер. Участники отметили, что **вектор образования всё сильнее смещается от обучения к воспитанию.** Педагоги обратили внимание на то, что рабочая программа воспитания призвана реализовать задачи, поставленные в Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025. Сформировав в каждой образовательной организации свою уникальную воспитательную систему, скоординировав свои усилия, необходимо направить их на воспитание и развитие личности. Участники обменялись методиками воспитания, апробированными на личном опыте. Остро встал вопрос о трансформации профессионально-личностной позиции педагога в современных условиях, о готовности педагога осуществлять свою деятельность в современном быстро меняющемся мире. На тематической онлайн встрече представилась прекрасная возможность подискутировать о ценностях воспитания, его смыслах вместе с Демаковой Ириной Дмитриевной, д.п.н., профессором кафедры психологической антропологии Института детства ФГБОУВО «Московский педагогический государственный университет», вице-президентом Российского общества Януша Корчака. Попова Ирина Николаевна, к.п.н., доцент, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС подняла один из самых острых вопросов о готовности педагога к обеспечению педагогической поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Слушатели сделали вывод,

что вызовы времени влекут непременные изменения в деятельности педагогов, заставляют их менять свою профессиональную позицию, двигаться вперед и покорять всё новые вершины.

В рамках конференции были представлены различные модели компетенций наставника. Необходимость системы наставничества объясняется тем, что для образовательного сообщества наставнические практики – это обогащение опытом, при помощи которого раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса. В настоящее время наставничество в организациях приобретает новые черты и продвигается в новые сферы. Пронькина Ирина Леонидовна, к.э.н., директор федерального ресурсного центра наставничества EDMENTOR, развеяла мифы о системе наставничества, рассказала о существующих его формах и о том, что ждёт систему в ближайшем будущем. Кулаков Константин Валентинович, доцент кафедры управления общим и средним профессиональным образованием Университета непрерывного образования и инноваций, расставил приоритеты в целях и задачах наставничества в современной школе. Полывянная Марина Тимофеевна, к.социол.н., заведующий кафедрой педагогики и психологии Университета непрерывного образования и инноваций, представила опыт реализации технологии наставничества, её воспитывающий потенциал и интеграцию технологии в воспитательное пространство школы, а педагоги – практики смогли задать вопросы о сложностях и возможностях наставничества, обсудить варианты решений, а также получить реалистичные идеи для развития модели наставничества в своей образовательной организации.

Особое внимание было уделено теме «Цифровая трансформация образования», которая на сегодняшний день является одной из национальных целей развития страны, определенной Президентом РФ. В течение двух дней работали три площадки: для управленческих команд образовательных организаций и представителей управлений образованием муниципальных образований различных регионов РФ, для педагогов и администрации ДОУ, а также для педагогов и управленческих команд школ и учреждений дополнительного образования. Спикерами онлайн площадок стали Ахметжанова Ильнара Рамилевна, ведущий менеджер по работе с образовательными проектами ООО «Фоксфорд», г. Москва; Соколовская Наталья Вячеславовна, к.и.н., заместитель директора по научно-методической работе ГАУ ДПО Ивановской области «Университет непрерывного образования и инноваций», г. Иваново, руководители образовательных организаций города Иванова: Зенкова Анастасия Викторовна, Четверикова Наталья Викторовна, Мухина Светлана

Борисовна, а также заместители директоров, педагоги школ и детских садов города Иванова. На данных площадках речь шла о российских инициативах в области информатизации образования и цифровой трансформации, о готовых решениях, о результатах трансформации школьного пространства под информационно-библиотечные центры в рамках муниципального проекта, который стал возможным благодаря инициативе Администрации города Иванова и при материальной поддержке управления образования. Были представлены эффективные практики образовательных организаций как в реализации системных решений цифровой трансформации образования, так и отдельных элементов данного процесса.

Таким образом, научно-практическая конференция ещё раз представила возможность педагогам обсудить актуальные проблемы, поделиться опытом, обозначить перспективы для дальнейшей работы. Участники Конференции отметили, что проведение подобных мероприятий необходимо и крайне полезно, так как **способствует профессиональному и личностному росту педагогов и руководителей, позволяет по-новому взглянуть на свою работу, даёт толчок к творчеству, позволяет познакомиться с эффективным опытом и внедрить его в свою работу.**

Отзывы о конференции: https://gmc.ivedu.ru/novost/post/obratnaya-svyaz-po-itogam-konferencii-sovremennye-tendencii-razvitiya-obrazovaniya-vyzovy-vremeni-realnaya-praktika

Видеогалерея конференции: https://gmc.ivedu.ru/novost/post/videogalereya

Материалы участников конференции были изданы в одноимённом сборнике.

Анализ инновационной деятельности

Анализ инновационной деятельности в системе общего образования может рассматриваться не только как практико-ориентированная управленческая, но и как актуальная научная задача. Обращение исследователей к этой теме является постоянным с конца 1980-х годов. При этом речь идет не только о работе школьных управленцев, но и органов управления образованием, регулирующих данную деятельность в региональной системе образования. Ведется изучение закономерностей организации и функционирования сети инновационных образовательных учреждений, разрабатываются подходы к осуществлению экспертизы их работы, процедуры инновационных программ и конкурсов.

Модель инновационной деятельности изначально складывалась в условиях активного нерегулируемого экспериментирования отдельных педагогов, групп учителей и школьных коллективов. Такое состояние детерминировалось условиями. Появление экспериментальных и инновационных площадок на базе образовательных учреждений обуславливалось «переходом системы образования в новое состояние, когда происходящие изменения по своей глубине не вписываются в рамки традиции»

Сегодня традиционные модели образования не отвечают требованиям стремительно меняющейся социальной, экономической, политической и культурной среды, что актуализирует потребность инновационной активности в системе образования. Говоря о содержательном аспекте инновационных практик, необходимо отметить, что они обращены как к вопросам обновления содержания образования, так и к методикам и технологиям обучения; дополнительными и часто не имеющими аналогов, являются эксперименты и проекты, реализуемые в области управления школой. При этом среди исследователей и управленцев-практиков крепнет убеждение в том, что инновации ради самих инноваций системе образования не нужны. Инновационные проекты, продукты и разработки педагогов и образовательных учреждений должны приносить реальное улучшение педагогических и управленческих практик, облегчать работу педагогов и школьных руководителей.

Инновации способствуют появлению новых концепций, новых моделей школ. Обновляется содержание образования на основе идей гуманизации и гуманитаризации; происходит перестройка форм, методов, процесса обучения и воспитания с учетом личностно-ориентированного подхода; создаются системы мониторинга, диагностического сопровождения образовательного процесса, с помощью которых разрабатываются программы развития образовательных учреждений. В целом осуществление инновационной деятельности в образовательном учреждении значительно преобразует образовательные и управленческие практики, стимулирует развитие профессионализма педагогов, повышает качество подготовки обучающихся. Эти изменения более успешны, если цели проводимой работы связаны с перспективными потребностями школьников, обеспечены ресурсами и периодически осуществляется оценка полученных результатов

В настоящее время источниками, определяющими содержание инновационной деятельности, стали обновленные Федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования, Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018-2025 годы, национальный проект «Образование». Поэтому тематика инновационных продуктов созвучна идеям федеральных

проектов «Учитель будущего», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Молодые профессионалы» и, конечно же, «Современная школа». Каждый из перечисленных документов содержит обширный перечень направлений, которые способны стать основой для формулировки темы перспективной работы для педагогического коллектива образовательного учреждения. Особенно это **важно для школ, которые, стремясь к динамичному развитию**, ищут новые идеи, и не только в областях методических разработок и образовательных технологий, управления образованием или содержания дополнительного образования. В существующих условиях особенно интересными и перспективно продуктивными представляются попытки их сочетания в разнообразных комбинациях, прежде всего, выходящих за рамки традиционного внутриотраслевого подхода. К числу перспективных тем можно отнести: проектирование школьных систем поддержки учащихся, испытывающих трудности в обучении, или развития одаренных школьников, организацию сетевых проектов для учащихся, учителей и школ, разработку практик социальной навигации и многие другие. Именно обновление школы, ее устремленность в будущее, новые технологии и способы решения новых вызовов отражены в педагогических идеях, оформленных в инновационных продуктах.

Обращаясь к формальным характеристикам инновационной деятельности, представляется важным обозначить необходимость «увязывания» воедино трех главных составляющих:

- целей (соотнесенных с перспективами развития системы образования, принимаемых участниками, прозрачных для всех);
- условий (как создаваемых органами управления образованием для стимулирования инновационной деятельности, так и инициированных самими участниками экспериментальной деятельности, а также учет их общего влияния на достижение результатов);
- ожидаемых результатов и эффектов (непосредственных и отсроченных, оцениваемых по различным основаниям разными субъектами, в том числе независимыми).

В 2021 - 2022 годах в Иванове использовался механизм формирования заданий на работу площадок эффективных образовательных практик, исходя из стратегии развития образовательной системы. На этой же основе формулировались ожидаемые результаты и продукты проекта. В этом случае инновационные площадки рассматривались как часть механизма модернизации, их работа способствовала превращению «инновационных идей в образовательные нововведения» благодаря увязке поставленных задач с используемыми процедурами и средствами деятельности.

Важным критерием остается не просто оценка актуальности продуктов, их оригинальности и новизны, но прежде

всего – возможность инновационных продуктов вносить изменения в образование, возможность с их помощью тиражировать именно лучшие практики.

Содержание инновационных продуктов отражает не только прикладные аспекты, но и стратегические линии развития образования, выходя за рамки одной образовательной организации в пространство сетевого взаимодействия.

Важной особенностью муниципальной системы образования является сочетание традиций и инноваций, опережающий характер образовательных практик, высокий уровень творческого потенциала образовательных организаций.

В логике реализации системы ФГОС, в том числе и профессионального стандарта, **перед МСО стоит задача поиска и внедрения в практику работы инновационных идей, которые будут способствовать повышению профессиональных компетенций педагогических работников.**

Однако сегодня очевидно, что существующая система требует совершенствования. Традиционно выполняемые управлением образования Администрации города Иванова распорядительные и регулирующие функции, скорее всего, уже недостаточны для достижения поставленных целей и задач федеральной (региональной) образовательной политики ввиду их усложнения и диверсификации. Следовательно, действующий механизм требует пересмотра, уточнений и дополнений применительно к новым условиям. В первую очередь, речь идет об изменении базовых элементов этой работы, в том числе:

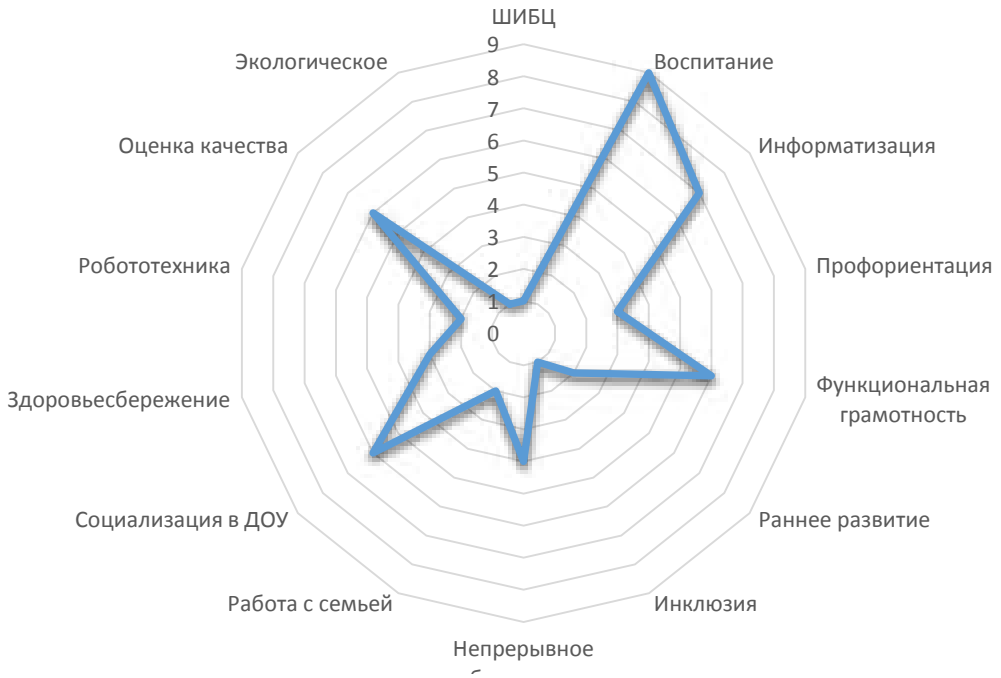
- расширение набора источников для определения тем работы площадок эффективных образовательных практик (например, опора на выводы и рекомендации, содержащиеся в федеральных стратегически документах по развитию образования, учет результатов международных исследований в области образования и др.);

- предварительное (перспективное) планирование и широкое информирование о готовящихся мероприятиях, своего рода формулировка и публичное объявление «правил игры» (например, определение на последующие 2-3 года тематики инновационных продуктов, конкурсов образовательных учреждений, внедряющих инновационные программы и др.);

- создание условий для методической поддержки учреждений, подавших заявления на конкурсы, с использованием научного и организационного потенциала, внедрение элементов внешней независимой экспертизы.

Необходимость поддержки «точек роста» инновационной активности обеспечивает выстраивание соответствующей системы управления и инфраструктуры.

Обозначая условия осуществления в образовательной системе города Иванова инновационной деятельности необходимо отметить, что ее регулирование осуществляется управлением образования Администрации города Иванова, МБУ МЦ, а так же Экспертным Советом. При этом МБУ МЦ определяет перспективные темы выполняемых работ и обеспечивает отражение в них задач государственной образовательной политики. МБУ МЦ также организует информационное сопровождение данной работы через издание соответствующих документов, организацию обобщения и представления результатов инновационной деятельности. В свою очередь, Экспертный Совет обеспечивает экспертное сопровождение образовательных учреждений города на всех этапах: от оценки заявки до анализа полученных результатов. Для осуществления этой работы при Экспертном Совете сформирована группа экспертов. Задания на работу площадок эффективных образовательных практик в 2021 - 2022 годах формировались МБУ МЦ. Для этого было определено более 30 тем соответственно по 14 направлениям. Итак, инновации, касающиеся содержания образования, обучения и воспитания во всех видах образовательных организаций, на основании имеющихся данных мониторинга, являются наиболее востребованными. В области стратегических (комплексных) инноваций и инноваций в управлении происходит снижение количества инноваций в общеобразовательных учреждениях.



Несмотря на общие позитивные характеристики утвержденных заявок на инновационную деятельность в 2021-2022 году, невостребованными, но продолжающими оставаться актуальными для развития системы образования Иванова оказались темы «Формирование и развитие базовой функциональной грамотности обучающихся как основы компетенций XXI века», тематика касающаяся управление качеством образования в ОО , «Институт классного руководства: новый формат (критерии оценки эффективности деятельности классного руководителя)», «Наставничество» и сетевые программы: «Сетевое взаимодействие структур, заинтересованных в реализации профилактических программ сохранения здоровья обучающихся (воспитанников)» и «Продуктивное Сетевое взаимодействие структур МСО при работе с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации»

На сегодняшний день в МСО города Иванова существует шесть статусов площадок эффективных образовательных практик: лаборатория, МОП, тьютор, МРЦ, стажировочная площадка и сетевая площадка. Наиболее востребованными являются муниципальные опорные площадки – это центры по распространению уже имеющегося опыта работы, приносящего положительные результаты при минимальных затратах. Резко упал спрос на проведение эксперимента (исследования). Данным видом деятельности занимаются лаборатории. И положительную динамику наблюдаем в присвоении статуса МРЦ.

В Иваново обеспечивается регулирование инновационной деятельности образовательных учреждений через систему положений и регламентов. И те, и другие формируются рабочими группами при МБУ МЦ и утверждаются приказами управления образования Администрации города Иванова.

С декабря 2022 предусматривается следующее ресурсное обеспечение:

Таблица 1. Ресурсное обеспечение

наименование статуса ПЭОП	**Категория персонала, участвующего в выполнении действия**	**Численность персонала, чел.**	**Время выполнения действия на единицу персонала, час.**
МРЦ	Работники образовательных учреждений	Руководитель, Методист – 1 ставка (на каждое направление деятельности) Аналитик – 1 ставка Тьютор – 1 ставка	В течение срока реализации Программы, установленного приказом управления образования Администрации города Иванова о деятельности образовательного учреждения в режиме ресурсного центра

Лаборатория	Работники образовательных учреждений	Руководитель ОО, Научный руководитель, Методист – 1 ставка (на каждое направление деятельности) Аналитик – 1 ставка	В течение срока реализации Программы, установленного приказом управления образования Администрации города Иванова о деятельности образовательного учреждения в режиме лаборатории
МОП	Работники образовательных учреждений	Руководитель, Методист (на каждое направление деятельности), аналитик - 1 ставка	в режиме МОП
Стажировочная площадка	Работники образовательных учреждений	Руководитель, Методист – 1 ставка (на каждое направление деятельности) Аналитик – 1 ставка Тьютор – 1 ставка	В течение срока реализации Программы, установленного приказом управления образования Администрации города Иванова о деятельности образовательного учреждения в режиме Стажировочная площадка
Сетевая площадка	Работники образовательных учреждений	Руководители нескольких учреждений, входящих в сеть, Методисты, Аналитик - 1 ставка	В течение срока реализации Программы, установленного приказом управления образования Администрации города Иванова о деятельности образовательного учреждения в режиме сетевая площадка
Тьютор	Работник ОУ	Педагог-тьютор	В течение срока реализации Программы, установленного приказом управления образования Администрации города Иванова о педагога-тьютора

В настоящее время необходимо начать оказание адресной поддержки не только инновационным образовательным учреждениям, но и складывающимся новым форматам их совместной работы. Например, поддерживать развитие инновационной деятельности через формирование сетевых сообществ, включающих не только общеобразовательные учреждения, но и научные и общественные организации. В этом случае работа сможет выстраиваться, опираясь на большую ресурсную базу, а получаемые результаты и эффекты станут более устойчивыми,

перестанут носить локальный характер, принимая универсальные черты.

Примером развития и успешного функционирования в городе сети служит «Сетевое сообщество педагогов города Иванова». Оно отличается современностью содержания и управляемостью имеющихся в них ресурсов, что играет огромную роль в росте их востребованности и продвижении ресурсов сервисов. Значимость такой работы велика, что подтверждается рядом документов, в частности Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (Распоряжение от 8 декабря 2011 года №2227-р.) невзирая на то, что документ толь ко до 2020 года, он все равно является источником и целевым ориентиром при формировании нормативных документов общего образования и задаёт долгосрочные ориентиры развития субъектам инновационной деятельности. В Стратегии обозначена задача создания сети «консультационно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов (в том числе, с использованием механизма сетевых профессиональных сообществ)» как средства инновационного развития образовательной системы в целом.

Современная сеть инновационных площадок МСО представлена на разных уровнях

Федеральный уровень – 18 ОУ

ФИП Института изучения детства, семьи и воспитания получили:

- МБОУ «Гимназия № 36»,
- МБОУ «Средняя школа № 58»

ФЭП ФИРО РАНХиГС

- МБУ МЦ (дополнительный статус по новой теме)

ФПП Благотворительный фонд содействия развитию социально-культурных инициатив и попечительства «Образ жизни»:

- МБОУ «Средняя школа № 5»
- МБОУ «Средняя школа № 11»
- МБОУ «Средняя школа № 64»
- МБДОУ «Детский сад № 15»
- МБДОУ «Детский сад № 47»
- МБДОУ «Детский сад № 87»
- МБУ МЦ

Федеральная сетевая пилотная площадка издательство «Русское слово»

✓ По теме: «Педагогические условия позитивной социализации детей раннего дошкольного возраста»:

- МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 50»;
- МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 58»;
- МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»;
- МБДОУ «Детский сад № 181»

Федеральная сетевая пилотная площадка издательство «Русское слово»

✓ По теме: «Первые шаги» и программно-методический комплекс «Воробушки»

МБДОУ «Детский сад № 20»

Сетевая площадка Всероссийского образовательного проекта «Мастерская конструирования ФАНПЛАСТИК» (Приказ № 6/3-2 от 10 декабря 2020 год г. Самара АНО ДПО «Институт образовательных технологий»:

- МБДОУ «Детский сад №14»
- МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 32» Формирование физической культуры у детей дошкольного возраста»

Федеральная инновационная площадка Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Национальный институт качества образования» по теме: «Развитие качества дошкольного образования с использованием инструментария МКДО на образовательной платформе «Вдохновение» приказ АНО ДПО «НИКО» № 14 от 25.12.2020:

- МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 194»;
- МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 107»

Региональный уровень – 83 ОУ:

- Пилоты:

ДОУ№№ 1,10,29,44,70,149

Школы №№ 22,30,33,36,61, 62, 66

- РИП ДОУ №№ 1, 2, 8, 26, 64, 70, 87,146, 155, 171, 178, 180,192, 194

Школы №№ 18, 30, 33, 54, 56, 58, 67,68

ДОП №№ ДЮЦ №1, ЦВР №2, ДДТ №3, МБУ МЦ

- Лаборатории: ДОУ №№: 29,155,178,194
- Стажировочные площадки:

ДОУ №№ 1, 2, 6, 11, 12, 22, 29, 32, 33, 41, 44, 47, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 64, 70, 77, 99, 108, 119, 143, 149, 159, 160, 162, 165, 167, 169, 172, 180, 182, 194, 196, 197:

Школы №№ 1, 3, 4, 5, 7, 8, 18, 19, 21, 23, 30, 32, 56, 58, 62, 67

ДОП №№ ДДТ №3, ЦДТ № 4, ДТ, ЦРДО, «Перспектива», «Новация»;

- Опорные ДОП №№ ДДТ № 3, ЦРДО.

ДОУ №№ 66,152

- Региональный ресурсный центр научно-технического творчества:

МАУ ДО ЦТТ «Новация» (Детский технопарк «Кванториум. Новатория»

Муниципальный уровень – 24 ОУ

МОП:

МБДОУ «Детский сад №1»,
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 6»,
МБДОУ «Детский сад № 10»,
МБДОУ «Детский сад №47»,
МБДОУ «Детский сад № 59»,
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 67»,
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 88»,
МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 149»,
МБДОУ «Детский сад № 171»,
МБДОУ «Детский сад № 178»,
МБОУ «Лицей № 6»,
МБОУ «Средняя школа № 18»,
МАОУ лицей № 21,
МБОУ «Лицей № 22»,
МБОУ «Гимназия № 23»,
МБОУ «Средняя школа № 58»

Лаборатории:

МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 146»,

МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №165»

Тьюторы:

МБУ ДО ЦВР №2, МБОУ «СШ №24»

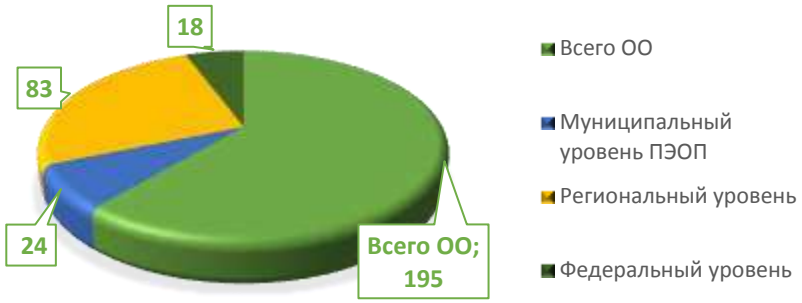
МРЦ:

МБОУ «Лицей №67»,

МБУ ДО ДЮЦ №1,

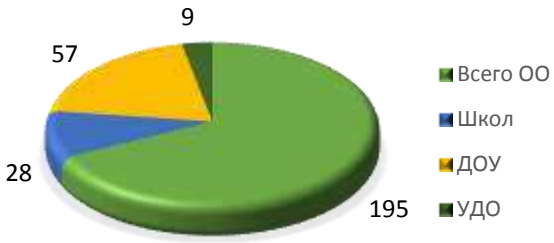
МБУ ДО ДДТ № 3,

МБУ ДО ЦПР «Перспектива»



Доля образовательных учреждений, которые в этом учебном году имели статус инновационных площадок, составляет около 47,6 % (94 ОУ) от общего количества ОУ города. В настоящее время инновационную деятельность осуществляют 100% учреждений дополнительного образования(УДО); 57,14% общеобразовательных учреждений (ОУ); 42,22 % дошкольных образовательных учреждений (ДОУ).

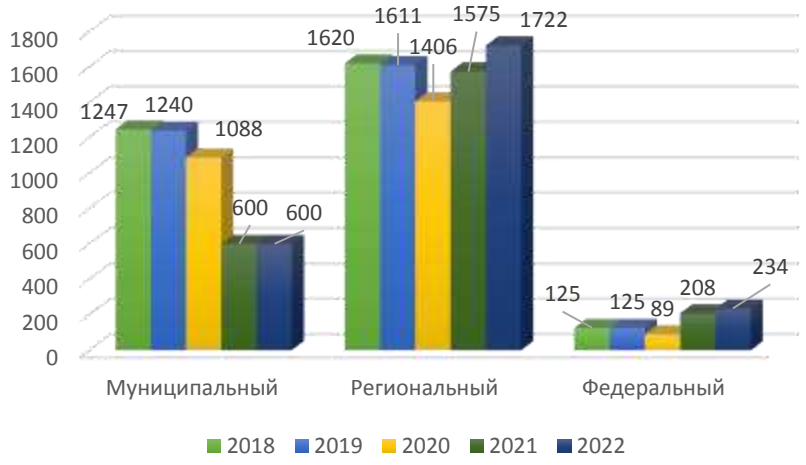
38 (19,48 %) образовательная организация реализует две и более инновации одновременно: 13 ОУ, 21 ДОУ, 4 УДО.

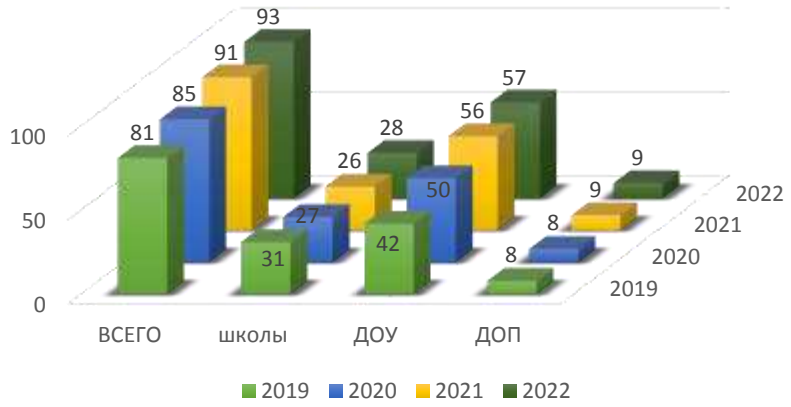


На сегодняшний день действует 146 инновационных площадок на базе 94-х образовательных организаций города Иваново. МБДОУ «Детский сад № 1» реализует сразу 5 проектов, 2 организации (МБОУ «Средняя школа № 58» и МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 194») реализуют инновационную деятельность в рамках четырех инновационных площадок, 8 учреждений реализуют по три проекта: школы №№ 18, 30, 67; сады: 29, 47, 70, 149, 178)

Общее количество образовательных организаций, реализующих инновационную деятельность на региональном и муниципальном уровне, увеличилось, но незначительно. Это и правильно. **Инновационной деятельностью могут заниматься коллективы, крепко стоящие на ногах**, не стрессирующие перед новым и неизведанным, способные выйти из «зоны комфорта», обладающие креативной управленческой командой, коллективы с высокой степенью заинтересованности учителей и руководителей во введении новшества, имеющие определенную инновационную среду и т.д.

Увеличилось и общее количество педагогов, обучающихся и воспитанников образовательных организаций, участвующих в инновационной деятельности. Такая ситуация отмечается на протяжении четырех последних лет в учреждениях, являющихся ИП, составляет 2197 человек, из них 1013 человека (это 46% от общего количества) включен в инновационную деятельность.

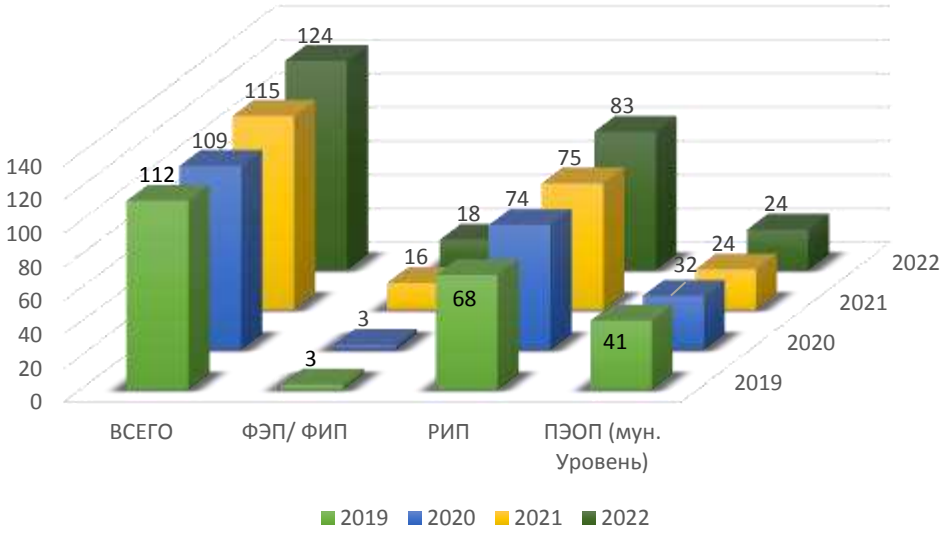




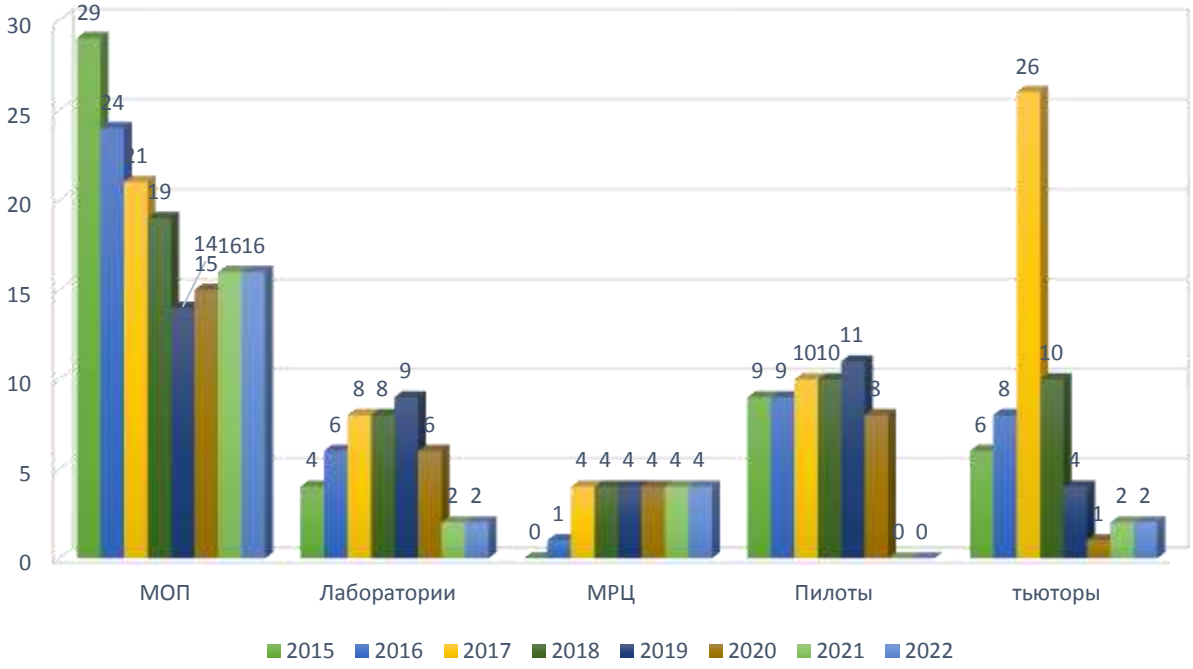
На диаграмме видно, что идет значительный рост участия образовательных организаций города в инновационной деятельности федерального уровня. Это говорит о признании результатов нашей

деятельности на более высоком уровне и степени доверия к муниципальной системе образования в целом.

По-прежнему региональный уровень лидирует. 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 четырёх лет, оказывается сравнимо больше, чем количество новых площадок. Это влечёт за собой значительное ежегодное сокращение общего количества ПЭОП.



Муниципальные площадки эффективных образовательных практик



Как мы видим, численность площадок эффективных образовательных практик за 2022 год не изменилась, т.к. статус присваивается на 2 календарных года.

Педагоги образовательных учреждений ПЭОП разработали 24 новые программы повышения квалификации и учебно-методические материалы к ним. Складывающая практика методического сопровождения, по нашему мнению, способствует проявлению педагогами интереса к инновационной деятельности, мотивации к профессиональному росту. Так, наиболее популярными формами обобщения опыта инновационной деятельности для педагогов, по данным мониторинга, в 2021/2022 уч. году являются тренинги и мастер-классы. Только в 2021-2022 учебном году на базе ПЭОП повысили квалификацию 664 педагога и руководителей образовательных учреждений и 94% учреждений города. Следует отметить, что увеличиваются количественные показатели участия педагогов в научно-практических конференциях и публикаций на всех уровнях. **Продукты инновационной деятельности образовательных организаций г. Иваново представлены методическими разработками**, такими как рекомендации, учебно-методические комплексы, методические разработки, и участием в конкурсах по реализуемым инновационным направлениям.

В этом году МБУ МЦ продолжил исследование препятствий для реализации инновационной деятельности. Представляем результаты исследования.

Факторы, препятствующие инновационной деятельности образовательных организаций

Факторы, препятствующие инновационной деятельности:	ОУ	ДОУ	УДО	Средний показатель
Недостаток материальных средств, в том числе слабая материально-техническая база для осуществления инноваций	46,58%	52,02%	46,67%	48,6%
Недостаток человеческих ресурсов (нехватка специалистов) для осуществления инноваций	34,25%	31,21%	53,33%	39,3%
Недостаточная информированность субъектов образования в области содержания инновационных процессов	16,44%	17,92%	26,67%	20%
Отсутствие мотивации у педагогических работников к внедрению инноваций	21,92%	35,26%	20,00%	25,6%
Отсутствие у педагогических работников опыта инновационной деятельности	26,03%	38,73%	40,00%	35%
Другие факторы	4,11%	0%	0%	1,3%

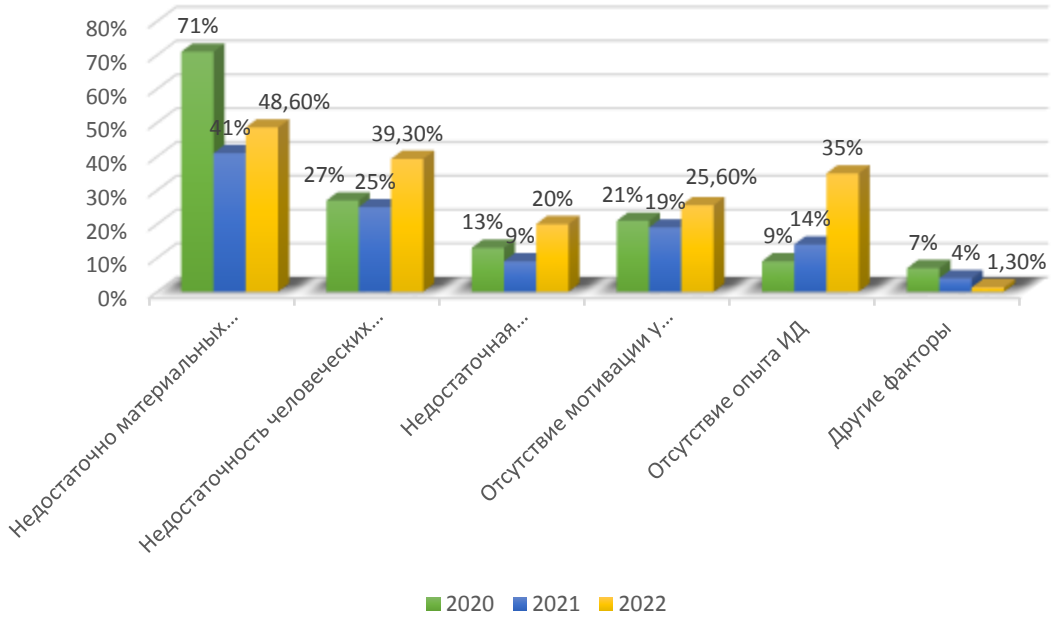
Анализ факторов, препятствующих развитию инновационной деятельности, показал, что подавляющее число образовательных организаций города Иваново наиболее значимыми выделяют следующие:

– недостаток материальных средств, в том числе слабую материально-техническую базу — **48,6%**;

– нехватку человеческих ресурсов (нехватку специалистов) — **39,3%**;

– отсутствие у педагогических работников опыта инновационной деятельности — **35%**

Такие факторы, как отсутствие мотивации у педагогических работников к внедрению инноваций — **25,6%**, и недостаточная информированность субъектов образования в области содержания инновационных процессов — **20%**, оказались менее значимыми.



Анализ динамики изменения факторов, препятствующих развитию инновационной деятельности, за последние три года показал, что растет информированность субъектов образования в области содержания инновационных процессов, повышается мотивация у педагогических работников к инновационной деятельности.

С ростом понимания сущности инновационной деятельности происходит снижение такого показателя, как недостаток материальных средств, в том числе слабая материально-техническая база, который все еще занимает лидирующую позицию. Не всегда на осуществление инновационной деятельности нужны дополнительные материальные затраты, в большинстве реализуемых инновационных проектов образовательные организации обходятся той материально-технической базой, которая имеется в их организации. Следует отметить, что такой показатель, как отсутствие опыта инновационной деятельности, по сравнению с прошлым

годом увеличился. По нашему мнению, в данный показатель входит не только отсутствие опыта, связанного с организацией и реализацией инновационной деятельности, но и трудности, связанные с трансляцией накопленного инновационного опыта, с его оформлением и описанием.

В период с весны 2020 года появилась еще одна существенная проблема качественной организации деятельности площадок эффективных образовательных практик: отсутствие живого профессионального общения. В период дистанционной работы площадки не смогли качественно функционировать и проводить практические работы с коллегами. Передача опыта онлайн, конечно, возможна, но с существенными оговорками и ограничениями. Этот факт в своих отчетах отметили все муниципальные опорные площадки.

Решение большинства проблем, заявленных образовательными организациями, возможно только в условиях принятия и реализации ряда управленческих решений. Необходимо отметить, что обозначенные факторы определяют задачи и направления дальнейшего развития методического сопровождения инновационной деятельности в муниципальной системе образования.

Уже отмечалось, что Экспертный Совет обеспечивает экспертное сопровождение инновационной и экспериментальной деятельности образовательных учреждений в муниципальной системе образования. Эксперты по поручению МБУ МЦ проводят оценку результатов инновационной деятельности муниципальных площадок эффективных образовательных практик всех статусов на разных этапах работы. Относя работу Совета к условиям повышения эффективности, МБУ МЦ поставлена задача по повышению качества работы членов совета, определение критериальной базы деятельности площадок эффективных образовательных практик. Были приняты локальные акты, регламентирующие деятельность кураторов МОП и лабораторий. Определены критерии результативности и эффективности деятельности ПЭОП. Этот факт очень важен, так как эксперты и Совет муниципальных опорных площадок может объективно оценивать деятельность кураторов и научных руководителей.

В конце 2021 года состав членов Экспертного Совета был обновлен на 40%. К работе привлекаются представители управления образования, науки и образовательных учреждений города. **Привлечение к экспертной деятельности в системе образования специалистов из других отраслей предоставит возможность расширения независимой оценки.** Расширение группы экспертов из числа школьных лидеров может проводиться за счет руководителей второго уровня, имеющих кандидатские степени и опыт эффективной работы. В совокупности это позволит усилить дифференциацию экспертной деятельности по уровням и направлениям, повысит практическую

направленность и значимость экспертных рекомендаций для руководителей инновационных образовательных учреждений, ученых и специалистов органов управления образованием.

Не менее важным направлением работы, наряду с кадровым вопросом, для совершенствования инновационной деятельности в системе образования является повышению информационной открытости инновационных площадок в Иваново. В науке сложилось устойчивое понимание инновационного процесса, который не ограничивается созданием инноваций, а включает в себя и распространение нововведений (инноваций). Научные установки и существующие практики актуализируют создание единого открытого информационного пространства, в котором будут представлены направления и результаты инновационной деятельности образовательных учреждений. Это не только будет способствовать популяризации полученных разработок и поддержит имидж ивановской школы, но также позволит управленческим командам и педагогам при определении темы инновационной деятельности учесть опыт коллег уже работающих по выбранному направлению.

В качестве одной из мер, обеспечивающих открытость, выступает обязательное требование к муниципальным инновационным площадкам по представлению опыта работы на официальных сайтах образовательных организаций в Интернет, размещение ссылок на них в тематической рубрике на сайте МБУ МЦ и сетевом сообществе. По-прежнему данному виду деятельности не уделяется особого внимания как со стороны образовательных организаций, так и самих кураторов. Тут необходимо усилить внимание информационному обеспечению практикам. До 2025 года планируется создание интерактивной карты инновационной деятельности в МСО, выполненной с помощью современных платформ, набора приложений на основе бесплатного картографического сервиса в Интернет. Размещение ссылки на интерактивную карту на сайте МБУ МЦ позволяет визуализировать пользователям географию инновационной деятельности в городе. Для поддержания карты в актуальном состоянии будет необходимо ее периодическое обновление (не чаще одного раза в год) специалистами управления образования Администрации города Иванова.

Рассмотрение вопроса перспектив инновационной деятельности не может быть полным без обращения к аспекту оценки эффективности проводимой работы. Очевидно, что для инновационного учреждения важным является вопрос оценки его деятельности. В 2022 году были разработаны новые оценочные материалы для объективной оценки деятельности инновационных площадок городского уровня, которые прошли апробацию в рамках формирующего эксперимента на четырех площадках.

Мы осознали, что в современных условиях важно не просто предоставление

учреждениям результатов оценки; чрезвычайно значимым является процесс обсуждения результатов экспертной деятельности, понимание и принятие идей, процесс совместной профессионально-педагогической рефлексии. В рамках апробации оценочных материалов организовалось обсуждение, в котором участвовали члены Экспертного Совета и представители инновационных площадок. Оценка проводилась по разным основаниям, как выбираемым самим учреждением, так и в «системе координат» органов управления образованием. Примерами оснований такой оценки могли являться соответствие выполненной проектной работы, отсутствие нарушений нормативных документов при осуществлении работы, уровень общественной востребованности полученных инновационных результатов. При этом каждое из оснований оценки имело вариативность измерения: количественные данные, качественные оценки (отзывы, собранные/полученные учреждением по собственной инициативе), качественные оценки (отзывы, результаты внешних экспертиз). Какими бы ни были выбранные основания и формат оценки инновационной деятельности, **в современных условиях главным критерием эффективности работы должны стать их способность повлиять на улучшение педагогических и управленческих практик в образовательных учреждениях, а также на образовательную систему в целом,** на повышение качества образования.

Результаты экспертизы, а оценки экспертов составили от 14,6 до 48 баллов из 52 возможных, позволили откорректировать содержание деятельности инновационных площадок. Отметим, что в результате апробации подходов к оценке инновационной деятельности и новых оценочных материалов проявились незапланированные эффекты:

активизация процессов взаимодействия педагогов образовательных учреждений, занимающихся инновационной деятельностью, целью которого является обмен опытом, а общение с экспертами повлияло на формирование общей стратегии развития инновационных процессов в образовательных учреждениях города Иванова.

Форум инноваций

Мир развивается невероятно быстро. XXI век бросает вызов педагогам, требуя новых решений, продвинутых методов обучения и воспитания. Роль учителя сегодня меняется так же, как меняются новые технологии. Так какой же он — учитель будущего? Учителя будущего — это сегодняшние многогранные учителя, которые не боятся бросить вызов самим себе и своим

ученикам для решения задач завтрашнего дня, которые стремятся преобразовать среду обучения для того, чтобы действительно заинтересовать и вдохновить следующие поколения учеников, готовых усовершенствовать и менять этот мир к лучшему.

Ключевым мероприятием инновационной деятельности является Форум инноваций. В этом году он был посвящен вопросам наставничества муниципальной системы образования **«От Учителя настоящего к Учителю будущего».** В федеральном проекте «Учитель будущего» наставничеству отводится важная роль в решении задачи профессионального роста руководящих и педагогических работников.

Главная цель Форума: представление лучших педагогов города Иванова, тиражирование методик и практик педагогов - наставников и педагогов – тьюторов; мотивация педагогического сообщества на развитие компетенций в области обучения и воспитания; популяризация профессии педагогов в социуме.

В Манифесте Форума было сказано: «Педагог – остается ключевой фигурой образовательного процесса, от уровня его профессионализма педагогов напрямую зависят результаты социально-экономического и духовного развития общества. Современный педагог должен стать личным наставником для ребенка, направлять его через процесс открытия нового материала, давать конструктивную обратную связь, направлять открытую ими информацию в практическое русло и, в конечном итоге, привести ученика к раскрытию его собственного потенциала».

Четыре стрим –площадки объединили 768 педагогов из 61 города России, 9 городов и поселков нашего региона. Это крупнейшее событие города и региона было инициировано управлением образования Администрации города Иванова и Методическим центром в системе образования.

За несколько часов работы на форуме был представлен профессиональный опыт 67 педагогов города Иваново, которых по праву мы называем Наставниками муниципальной системы образования.

Целью STRIMa «Диалог поколений» (уровень «Мастер») стало создание площадки для конструктивного диалога, направленного на формирование организационно-методической модели успешной реализации наставнических практик в образовательных организациях города, основ нормативно-правового сопровождения внедрения целевой модели наставничества в условиях реализации национального проекта «Образование». Хочется отметить выступления наставников: Матвеевой Натальи Ивановны, учителя-дефектолога МБДОУ «Детский сад № компенсирующего вида 146», Барковской Марии Георгиевны, педагога-организатора МБОУ ДО ЦВР № 2, Калинской Анастасии Николаевны, воспитателя, воспитателя МБДОУ № 57, Павловой Ирины Ивановны, воспитателя МБДОУ № 97, Ерофеевой Наталии

Александровны, учителя географии МБУ «СШ №7», Козляевой Ольги Евгеньевны, учителя истории и обществознания МБОУ «СШ № 61», Степановой Ольги Леонидовны, учителя английского языка ФГБОУ «Международный центр образования Интердом им. Стасовой», Лапшиной Татьяны Владимировны, воспитателя по ОКГ МБДОУ «Детский сад № 1». В работе площадки приняли участие руководители, осуществляющие управление в сфере образования, координаторы и кураторы наставнической деятельности в образовательных организациях, учителя-наставники, внедряющие и использующие методологию наставничества для достижения лучших образовательных результатов в рамках нацпроекта «Образование», специалисты учреждений дополнительного профессионального образования, внедряющие технологии наставничества.

Молодые педагоги на STRIM площадке «МоПеды» - дебютантам» (уровень «Интерны») обсудили важную тему: как остаться и состояться в профессии. Молодые коллеги согласовали свои позиции по направлениям и актуальным задачам непрерывного профессионального развития молодых на основе обмена педагогическим опытом, пришли к пониманию особой миссии молодого педагога как драйвера перемен и инноваций в образовании, предложили механизмы поддержки и стимулирования молодых педагогов к поиску новых форм обучения и воспитания, развитию профессиональных компетенций, творческого и интеллектуального потенциала, профессиональной реализации, укреплению гражданской позиции.

STRIM «Пеликан» (уровень «Искатель») определил начало пути к возрождению наставничества в масштабах муниципальной системы образования города Иваново. Профессиональные конкурсы: «Педагог года», «Педагогический дебют», «Стратегия успеха» - значимые для муниципальной системы образования события, где как в зеркале отражается комплекс проблем, связанных в первую очередь с системой непрерывного образования, внедрения инноваций. Не секрет: там, где администрация и педагогический коллектив проявляют заинтересованность в развитии кадрового потенциала, где обозначена цель – подготовить высококвалифицированного учителя, там и есть успешные результаты. На площадке шел оживленный разговор участников конкурсов прошлых лет о том, что конкурсное движение позволяет педагогам ознакомиться с целой палитрой уникального опыта и неожиданных открытий. У каждого участника свои впечатления, свои изменения и трансформации. Появляется новый взгляд на профессию и на себя в профессии. И это не зависит от того, стал учитель победителем в конкурсе или нет. История конкурсантов убеждает, что судьба практически всех делится на «до» и «после». И если даже у кого-то внешне профессиональная жизнь не претерпела изменений, то все равно «по-прежнему» жить и работать человек не может – он знает и умеет больше, а значит, делает

свою работу лучше… И, как правило, учитель в этой новой для себя деятельности начинает воспринимать собственный педагогический опыт системно. Недаром педагоги часто называют этот период «лучшими курсами повышения квалификации». Активное обсуждение вопросов, связанных с конкурсом, свидетельствует о его важности, востребованности, необходимости организаторам «шагать в ногу со временем» и чутко реагировать на изменения в системе образования.

Директорский клуб поднял самую «больную» тему «кадрового голода». Для руководителя первичного звена это не просто проблема. Как показывают опросы и исследования, с дефицитом кадров сталкиваются почти 70% образовательных организаций. В нашей сфере вакансий больше, чем соискателей. Мы столкнулись с глобальным вызовом в борьбе за таланты. Это одно из проявлений фундаментальной «квалификационной ямы». «За себя и за того парня» – так сегодня работают почти все учителя в школах города и области. Больше всего не хватает учителей узкой предметной направленности. Педагоги берут полторы-две ставки. Это шесть - семь уроков каждый день. А еще - проверка тетрадей, подготовка к урокам, классное руководство. Нагрузка – запредельная. Руководители делились не только своими менеджерскими «фишками», они искали общие подходы, чтобы привлечь молодых в муниципальное образование. Руководителей общего образования поддержали ректоры высших учебных заведений, а также руководители СПО региона. Директора внимательно выслушали позиции Ректора Ивановского государственного университета, кандидата педагогических наук Малыгина Алексея Александровича, Директора Шуйского филиала ИвГУ, доктора педагогических наук, доцента, Почетного работника высшего профессионального образования РФ Михайлова Алексея Александровича и директора ОГБПОУ Ивановского педагогического колледжа Карасевой Натальи Геннадьевны.

В профессиональной рефлексии приняли участие 768 педагогов.

47% участников отметили полезность и практичность информации, полученной на Форуме, 30% педагогов указали на мотивационный фактор Форума в их профессиональном развитии; 20% осознали, как и когда будут применять полученную информацию и опыт на практике. Были и противоположные мнения: 2% считают, что не все задуманное получилось; 1% указали на малую продуктивность работы. И все же **качество организации Форума 9,36 из 10 возможных баллов, а актуальность тиражируемых методик и практик, рассмотренных на Форуме – 9,3 из 10.**

Обратная связь по итогам конференции (https://gmc.ivedu.ru/novost/post/obratnaya-svyaz-po-itogam-raboty-foruma)

Что дал Форум инноваций? Осознание того, что Мир развивается невероятно быстро. XXI век бросает вызов педагогам, требуя новых решений,

продвинутых методов обучения и воспитания. Роль учителя сегодня меняется так же, как меняются новые технологии. Так какой же он — учитель будущего? Учителя будущего — это сегодняшние талантливые учителя, которые не боятся бросить вызов самим себе и своим ученикам для решения задач завтрашнего дня, которые стремятся преобразовать среду обучения для того, чтобы действительно заинтересовать и вдохновить следующие поколения учеников, готовых усовершенствовать и менять этот мир к лучшему.

Реализация муниципального проекта

Школа лидерства от «А» до «Я»

Директора школ обладают такой властью, которая премьер-министрам даже не снилась.
Уинстон Черчилль

Инновационное общество готовит граждан жить в условиях быстрых перемен. Образование мы рассматриваем как инвестирование в человеческие ресурсы, составляющие основу развития экономики и общества. Сегодня образование оказывается самым масштабными, может быть, единственным социальным институтом, через который осуществляется трансляция и воплощение базовых ценностей и целей российского общества.

Российская школа, несмотря на присущий ей консерватизм, постепенно меняется. Все чаще используется современное оборудование, внедряются инновационные образовательные технологии и стандарты обучения. **В новых условиях роль директора – ключевой фигуры в школьной жизни – тоже изменилась.** Сегодня он обязан ежедневно принимать множество разнообразных управленческих решений и уметь не только грамотно организовать учебный процесс, но и сделать его экономически эффективным.

Актуальность деятельности по формированию резерва и поддержке управленческих кадров в сфере общего образования продиктована необходимостью реализовать задачи в сфере кадровой политики, обозначенные в федеральных и региональных документах:

- Федеральный закон 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (2012),
- Поручение Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23 июля 2008 года, утвержденным 01 августа 2008 года № Пр-1573, распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2010 года № 636-р (в ред. от 30.12.2018) «Об утверждении федеральной программы «Подготовка и

переподготовка управленческих кадров (2010-2021 годы)»

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 11.08.2020) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»,
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»,
- Распоряжение Правительства РФ №722-р от 30 апреля 2014 г.

План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»

- Приказ министерства образования и науки РФ от 23 июля 2013г. № 611 «Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования»;
- Проект профессионального стандарта Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией) (2019)

Мощнейшим фактором и определяющим условием поступательного развития муниципальной системы развития образования является ресурсное, в первую очередь, кадровое обеспечение. Реализация в течение ряда лет целенаправленной кадровой политики по управлению персоналом педагогических и руководящих работников позволила успешно решать кадровые проблемы.

Управленцы муниципальной системы города Иванова достигли определенных результатов в построении своей профессиональной карьеры. Большинство из них, в том числе и вновь назначенные руководители, имеют портфолио: сертификаты, удостоверения, дипломы о получении второго высшего образования по направлениям:

– «Экономика и управление»;

– «Юриспруденция»;

– «Менеджмент в образовании»;

– «Государственное и муниципальное управление»;

– «Управление персоналом» – что определено требованиями к должности руководителя.

В настоящее время кадровые ресурсы – важнейший капитал любой социальной системы. Современная школа требует новой системы подбора, развития

и обучения кадрового потенциала, позволяющей вырастить стандартизированного педагога, сочетающего в себе не только любовь к детям, способность к сопереживанию, справедливость, терпение, высокое чувство ответственности и знание психологических особенностей детей, но и владеющего методами сотрудничества и обновления содержания образования, современными компьютерными технологиями, готового и способного к творческой исследовательской деятельности в области изучаемых предметов.

Руководитель – это не просто должность, а сложная социально-гуманитарная деятельность, к которой его необходимо готовить как профессионала-управленца.

Основная задача Методической службы города Иванова состоит 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.

С 2010 года ежегодно реализуется программа «Резерва руководящих кадров». И только в 2021 году мы подошли к вопросу работы с руководящими кадрами системно, так родился муниципальный проект «Школа лидерства от «А» до «Я», который затрагивает все категории управленцев: руководителей, как опытных, так и вновь назначенных, поиск и формирование резерва руководящих кадров МСО.

Миссия проекта: поиск, помощь, сопровождение эффективного руководителя.

Цели проекта: оказание методической, практической помощи в повышении эффективности профессиональной и социальной компетентностей руководящих педагогических кадров посредством непрерывного образования, формирование социально-профессионального мировоззрения.

Задачи проекта:

- провести оценку и формирование у участников компетенций в сфере управления, в том числе через прохождение обучения и получение обратной связи;
- создать коммуникационную площадку для обмена опытом между участниками, содействовать их дальнейшему развитию и распространению лучших практик.
- выявить инициативных и компетентных специалистов для работы в качестве руководителя в системе образования;
- создать необходимые условия для профессионального развития участников Проекта;
- сформировать эффективную систему профессионального развития участников Проекта, основанную на передовых образовательных технологиях, технологиях стажировки;

- реализовать мероприятия по профессиональному развитию участников Проекта в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития;
- обеспечить профессиональный рост и продвижение, раскрытие творческих возможностей управленческих кадров системы образования города Иванова;
- сформировать и развить гибкие профессиональные компетенции современного руководителя;
- сформировать и развить умения профессионально осуществлять организацию деятельности образовательного учреждения;
- сформировать и развить умения проектировать деятельность образовательного учреждения на основе анализа достигнутых результатов;
- использовать подготовленных резервистов для замещения вакантных руководящих должностей в образовательных организациях, а также для комплектования кадрового состава инновационных образовательных проектов;
- сформировать современное компетентное профессиональное сообщество руководителей сферы образования города Иванова.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

- подготовка профессионально компетентного резерва руководящих кадров образовательных организаций, способного к работе в новых условиях, владеющего современными управленческими компетентностями и технологиями;
- повышение профессиональных компетенций в соответствии со Профессиональным стандартом руководителя образовательной организации;
- использование потенциала образовательной системы за счет развития механизмов маркетингового управления и социально-партнерского взаимодействия в системе образования;
- 100% участников проекта аттестованы на руководящие должности;
- использование новых управленческих технологий, обеспечивающих реализацию задач модернизации образования;
- создание функционирующей системы обновления кадрового состава руководителей;
- муниципальная система образования не испытывает голод в руководящих кадрах;
- освоение эффективных моделей принятия управленческих решений на основе владения современными технологиями менеджмента.

Портфель проекта:

Подпроект 1 «Резерв нового качества – эффективный управленец» Программа 54 часа

Подпроект 2 «Тень директора»

- Программа «Бадди-консалтинг» (для вновь назначенных)
- Программа «Мастерская заместителя директора по воспитанию и социализации» (для вновь назначенных)

- Программа «Мастерская старшего воспитателя» (для вновь назначенных)
- Программа «МетАп»

Подпроект 3 «Управление современной школой. Директор»

Программа «Ментор- Ментору. Директорский клуб» (обмен опытом)

Как мы видим, управленческие кадры и резерв системы образования города Иванова состоит из трех уровней:

– резерв управленческих кадров на должности руководителей муниципальных учреждений образования, вопросы формирования и подготовки которого регулируется на уровне муниципальных органов управления образованием;

– вновь назначенные руководители (директора, заведующие, заместители);

– опытные руководители (директора, заведующие, заместители).

Данный проект годичный, цикличный.

На первом этапе были изучены основные документы нормативно-правового содержания, на базе которых строится вся система кадровой политики в городе Иваново;

Прогнозирование потребности в управленческих кадрах основывается на аналитических материалах, полученных от управления образования.

Данные распределения руководителей по возрасту представлены в таблице

Возраст	Количество руководителей ОУ
20-30 лет	10
31-35 лет	3
36-40 лет	5
41-45 лет	2
46-50 лет	8
51-54 лет	11
55 и старше	17

34,6% находиться в зоне предпенсионного и пенсионного возраста. Цифра не критическая. Видно, что идет обновление руководящего состава. Но в случае проведения тотальной ротации, предстоит большая серьезная работа по подготовке кадрового резерва.

Среди руководящих работников ОУ – 8 мужчин на должности директора, в УДО – 2. Среди заведующих ДОУ мужчин нет.

Руководящий состав образовательных учреждений (школ) имеет значительный опыт работы и высокий уровень квалификации. Стаж работы до 10 лет у 6,2 % руководителей, от 11 до 20 лет – 20,4%, от 21 и более лет – 73,4% в руководящей должности.

Система управления не может быть постоянной, она меняется в зависимости от тех задач, которые ставятся на ближайшую перспективу, на последующую перспективу. Это классический пример идеальной стратегии, потому что есть четкое понимание, какие ставятся цели и как они достигаются. И для этого, конечно, тебе нужна грамотная команда. И в этом смысле как раз сам директор и формирует запрос на обучение каждого из членов команды и команды в целом, находит то место, где этот запрос будет реализован, и позволит реализовать те амбициозные задачи, которые поставлены на этот год или на какие-то ближайшие перспективы. Поэтому мы поставили для себя важную задачу работу с целыми командами образовательных учреждений города.

За 2021-2022 учебный год повысили свою квалификацию:

- 100% по обновленным стандартам

- 46 членов управленческих команд из19 школ КПК Академии министерства Просвещения «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленными ФГОС» (36 часов).

Системная работа по повышению квалификации руководящего состава ОУ ведется в МБУ МЦ заместителем директора по развитию на курсах и семинарах, организованных в соответствии с муниципальным проектом. Сотрудниками МБУ МЦ были разработаны 6 программ:

– «Резерв нового качества – эффективный управленец» Программа 54 часа

– Программа «Бадди-консалтинг» (для вновь назначенных) 30 часов

– Программа «Мастерская заместителя директора по воспитанию и социализации» (для вновь назначенных) 36 часов

– Программа «Мастерская старшего воспитателя» (для вновь назначенных) 24 часа

– Программа «МетАп» 8 часов

– «Ментор- Ментору. Директорский клуб» (обмен опытом) 6 часов.

В сентябре - октябре 2021 года было проведено исследование о выявление профессиональных дефицитов вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в

кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ, для анализа причин их вызывающих и дальнейшего устранения в профессиональной деятельности.

Основным инструментом проведения исследования стал опрос 76 специалистов из числа вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ.

Для социологического опроса была разработана анкета, состоящая из 24 вопросов, ответы на которые позволяют оценить наличие или отсутствие профессиональных дефицитов вновь

назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ. Содержание вопросов отражает совокупность должностных обязанностей должности Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения, сформулированных в профессиональном стандарте «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией) 2019 года.

1. Результаты исследования показали, что среди вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ, выделяется группа (22% опрошенных), четко фиксирующая наличие профессиональных дефицитов в своей профессиональной деятельности. Наличие такой группы свидетельствует об объективности оценки анкетируемыми своих профессиональных дефицитов и высокой мотивированности на преодоление этих дефицитов в процессе повышения квалификации.

2. Доля анкетируемых, фиксирующих профессиональные дефициты в своей профессиональной деятельности, колеблется от 8% до 48% по разным направлениям профессиональной деятельности. Самые высокие показатели наличия профессиональных дефицитов представлены в видах профессиональной деятельности, которые имеют высокую степень регламентации (контроля) и являются новыми для вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ.

3. Самая высокая доля анкетируемых с профессиональными дефицитами (48%) отмечена в ответе на вопрос «Испытываете ли вы затруднения при подготовке общеобразовательной организации к проверкам по государственному федеральному надзору/контролю качества образования?». Такая же высокая доля 33% анкетируемых с профессиональными дефицитами отмечена при ответе на вопрос «Испытываете ли вы затруднения при разработке/корректировке и утверждении основных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ?». Это позволяет предположить, что причиной профессиональных дефицитов является недостаток психолого-педагогической компетентности педагогических кадров по работе с детьми с ОВЗ. Это подтверждает 15% анкетируемых с профессиональными дефицитами при ответе на вопрос «Испытываете ли вы затруднения при управлении системой психолого-педагогического сопровождения обучающихся?». Однако самым сложным дефицитом в обеспечении качества образования для руководителя выступает организация повышения квалификации педагогов. Об этом говорит показатель 30% положительных ответов на вопрос «Испытываете ли вы затруднения при проектировании системы развития профессиональных компетенций

педагогических работников для решения задач образовательной организации с учетом требований профессионального стандарта педагога?».

4. Высокую долю анкетируемых с профессиональными дефицитами (48%) показал ответ на вопрос

– «Испытываете ли вы затруднения при управлении деятельностью в сфере закупок для государственных нужд?». Это новый вид профессиональной деятельности для вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ, который полностью регламентирован рядом нормативных актов. Этот вид профессиональной деятельности не допускает свободных отклонений в его выполнении и предполагает знание нормативных документов. Отсутствие опыта выполнения этой функции является причиной наличия данного профессионального дефицита у анкетируемых.

Аналогично можно оценить наличие профессиональных дефицитов при ответах на вопросы:

– «Испытываете ли вы затруднения при руководстве административной, финансовой и хозяйственной деятельности в соответствии с учредительными документами общеобразовательной организации?» (34%),

– «Испытываете ли вы затруднения при планировании образовательной, организационно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности общеобразовательной организации в соответствии с учредительными документами общеобразовательной организации и программой развития общеобразовательной организации?» (39%),

– «Испытываете ли вы затруднения при управлении деятельностью по привлечению и контролю использования финансовых ресурсов?» (44%). В целом данная область управленческой деятельности вызывает тревожность у вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ, по причине отсутствия у них необходимого опыта действовать в соответствии с нормативной базой.

5. Еще одним кластером управленческой деятельности, фиксирующим наличие профессиональных дефицитов, выступает управление повседневной деятельностью образовательной организации. Доля ответов, фиксирующих профессиональные дефициты, на следующие вопросы достигает:

– «Испытываете ли вы затруднения при руководстве разработкой/ актуализацией и утверждении локальных нормативных актов общеобразовательной организации?» - 32%;

– «Испытываете ли вы затруднения при организации доступной и безопасной среды в общеобразовательной организации для

обучающихся, родителей/законных представителей и работников общеобразовательной организации?» - 23%;

– «Испытываете ли вы затруднения при организации системы делопроизводства и документооборота общеобразовательной организации?» - 20%;

– «Испытываете ли вы затруднения при формировании организационной структуры, штатного расписания общеобразовательной организации?» - 21%;

– «Испытываете ли вы затруднения при формулировании и принятии управленческих решений по коррекции и улучшению организации образовательной деятельности?» - 22%.

– «Испытываете ли вы затруднения при формировании и организации деятельности коллегиальных органов управления общеобразовательной организации?» - 26%

– «Испытываете ли вы затруднения при организации работы по проведению самообследования общеобразовательной организации, внутришкольному контролю качества, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся?» - 16%

Профессиональным дефицитом в этом кластере управленческой деятельности выступает несформированное умение принимать управленческие решения: анализировать, планировать, организовывать и контролировать работу образовательной организации.

6. Ряд анкетируемых отмечает сложности с управлением развитием образовательной организации. Так в ответах на вопросы, связанных с программой развития и инновационной деятельностью, анкетируемые показали наличие профессиональных дефицитов.

– «Испытываете ли вы затруднения при разработке программы развития образовательной организации?» -25%

– «Испытываете ли вы затруднения при управлении формированием цифровой образовательной среды?» - 27%

Профессиональным дефицитом, в этом случае, выступает недостаток знаний о приоритетах государственной, региональной и районных программ развития образования и отсутствие опыта управления инновационной деятельностью.

7. Самую низкую долю затруднений у вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ, вызывают знакомые направления работы, которые они уже выполняли, а также направления, слабо регламентированные нормативной базой.

– «Испытываете ли вы затруднения при разработке/корректировке основных образовательных программ, в соответствии с Федеральными

государственными образовательными стандартами?» - 10%

– «Испытываете ли вы затруднения при формировании и поддержке организационной культуры общеобразовательной организации?» - 17%

– «Испытываете ли вы затруднения при обеспечении комплексной безопасности общеобразовательной организации?» - 15%

– «Испытываете ли вы затруднения при организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников общеобразовательной организации?» - 13%

– «Испытываете ли вы затруднения при ведении деловых переговоров и разрешении конфликтных ситуаций?» - 10%

– «Испытываете ли вы затруднения при организации и координации социального партнерства с организациями культуры, досуга и спорта, другими образовательными организациями по реализации образовательных программ?» - 8%

Профессиональный дефицит в этих видах деятельности заключается в том, что у вновь назначенных руководителей ОУ и лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ОУ, пока отсутствует понимание о значимости этих видов деятельности для эффективной работы образовательной организации.

Исходя из вышесказанного, была и выстроена работа таким образом, чтобы ликвидировать некоторые управленческие дефициты. Все семинары направлены на достижение одной цели– формирование и развитие профессиональных управленческих компетенций обучающихся, необходимых для эффективного выполнения функций руководителя. Управленческая сфера современного руководителя образовательной организации формируется по направлениям:

• управление кадрами;
• управление ресурсами;
• управление процессами;
• управление результатом;
• управление информацией.

В содержание отдельных модулей программы для руководителей вкладывался следующие критерии: всякий успешный директор понимает, что его собственный успех складывается из успехов его подчинённых. Поэтому одна из первых задач руководителя — мотивировать коллектив на высокие достижения и помогать каждому, кто хочет достичь высот. Собственная роль директора в управлении школой сводится к тому, чтобы найти нужного активного, мотивированного, инициативного исполнителя, правильно дать ему поручение, построить адекватную линию контроля — и всё. Далее подчинённый сам принесёт руководителю необходимый результат, который в конечном итоге будет результатом работы школы, а значит — самого директора. Предыдущий опыт и харизма директора сделают своё дело — люди с большим удовольствием подчиняются успешному лидеру и сделают великие свершения, чтобы

достичь его положительной оценки, которую он часто выдаёт подчинённым.

Второй по значимости критерий — умение делегировать полномочия. В итоге руководитель получает качественно выполненную работу, лояльных сотрудников, массу инициативных предложений, сплочённый коллектив, а ещё и свободное время на исполнение непосредственных обязанностей в рабочем процессе, которые делегировать никак нельзя, но на которые никогда не хватает времени!

Изначально логика реализации программы предусматривалась следующая: входная диагностика уровня развития профессиональных компетенций (hard, soft, digital skills), построение индивидуального профиля на основе диагностики, выбор ментора (при необходимости), обучение (форсайт-сессии, работа в больших аудиториях, панельные лекции, обучение с привлечением опытных директоров, реальная практика, тренинги, проектные мастерские, анализ кейсов, и др.),итоговое тестирование, разработка и защита управленческого проекта. К сожалению вся работа строилась на онлайн обучении и стажировок в полном понимании этого слова не было по причине постковидной организации функционирования ОУ. Поэтому при планировании работы на следующий учебный год необходимо учесть активные стажировки и реализацию задуманной логики работы с кадрами.

В семинарах МБУ МЦ участвовали

«Ментор- Ментору» («Директорский клуб») (6 часов)		**37**
«Резерв нового качества – эффективный управленец» (54 часа)	Приказ № 97 от 01.06.2022	**9**
«Бадди-консалтинг» (для вновь назначенных) (30 часов)	Приказ № 68 от 20.04.2022	**22**
«МетАп» (8 часов)	Приказ № 83 от 04.05.2022	**34**
"Йога управленца (для опытных заместителей директора по УВР)" (36 час.)	Приказ № 68 от 20.04.2022	**49**
«Цифровой менеджер: вопросы деловой репутации» - управленческие планерки для администрации ДОУ» (10 часов)	Приказ № 163 от 18.11.2021	**91**
«Цифровая школа современного управленца» (26 час)	Приказ № 71 от 22.04.2022	**8**

Выдано 264 сертификата.

Современные руководители муниципалитета стали более активными, открытыми к диалогу, осознающими, что директор школы – это действительно человек, который не то что должен идти и учиться, а он не имеет возможности останавливаться. В противном случае ты начнешь проигрывать тем, кто тебе доверяет. А это и дети, это и родители, это

и, безусловно, те сотрудники, которые работают плечом к плечу вместе с тобой.

«Школа не может быть лучше своих учителей, а учителя не могут быть лучше своего директора» Е.Л. Рачевский. И это точно. Подтверждение этому – командующий Военно-воздушными силами России, которому под шестьдесят, он управляет всеми видами самолетов. Поэтому директор – это лучший учитель школы.

Директорский клуб. Который работает с 2018 года тому подтверждение. Директора в клубе поднимают самые горячие темы: изменения позиции «воспитание», новая роль классного руководителя, модели наставничества в современной школе, решение кадровой проблемы МСО и т.д. Делясь своим управленческим опытом, они стали активнее участвовать в конференциях регионального и Всероссийского уровнях, Форумах, съездах, конкурсах профессионального мастерства. В прошлом году (декабрь 2021 года) город Иваново и Ивановскую область на Всероссийском уровне представляла директор МБОУ «Средняя школа № 58» Ситнова А.А., которая успешно прошла заочный этап и вышла в очный и выступала наравне с опытными коллегами. Это была хорошая школа для лидера ивановского образования. Осенью 2022 года на Всероссийский уровень вышла директор МБОУ «Лицей № 6» Усольцева О.А.

В настоящее время на официальном сайте МБУ МЦ появилась исчерпывающая информация, касающаяся методического сопровождения управленческих кадров «Кабинет руководителя» во вкладке «Ресурсы руководителя» https://gmc.ivedu.ru/docs/dokumenty-dir%20blog и «Методическая работа» https://gmc.ivedu.ru/docs/metodicheskaya-rabota-blog. Полностью приведен в соответствие с современной нормативной базой раздел «Аттестация» https://gmc.ivedu.ru/docs/attestaciya-blog.

Реализация механизмов формирования и подготовки резерва руководящих кадров и сопровождения действующих руководителей будет способствовать укреплению управленческих кадров в сфере образования; повышению уровня профессиональной компетентности руководящих работников образования, с последующим переводом их на эффективный контракт; обновлению и приток в сферу образования молодых талантливых специалистов; созданию новых возможностей для карьерного роста педагогов; увеличению руководителей с высоким уровнем современных компетенций, с позитивными трудовыми установками, с опытом практической деятельности.

Выводы

Система управления МБУ МЦ обеспечивает функционирование и достижение целей в долгосрочной перспективе.

Оптимизация деятельности МБУ МЦ по ряду направлений осуществляется на основе использования ИКТ, что позволяет создавать единую базу справочной и нормативной документации, оперативно обмениваться информацией и документами. В 2022 году началось освоение новой информационно-коммуникационной платформы «Сферум».

Реализация задач управления по созданию и поддержанию корпоративной культуры в МБУ МЦ осуществлялась через обеспечение информационного обмена в т. ч. в электронном виде, через целенаправленную работу по развитию кадрового потенциала и создание условий для осуществления сотрудниками трудовых действий в соответствии с задачами Центра на 2021- 2022 учебный год. В это же время был реализован комплекс мер, направленных на улучшение условий труда работников, организацию режима труда, нераспространение короновирусной инфекции, социальную защищенность сотрудников и членов их семей.

Оценивая состояние и эффективность системы управления МБУ МЦ можно сделать следующие выводы:

- Ключевые задачи Центра на 2021- 2022 год, связанные с выполнением муниципального задания, с созданием и обеспечением функционирования муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, формированием позитивного общественного мнения, в том числе и за пределами региона, реализованы.
- Сформированная система управления МБУ МЦ обеспечивает функционирование Центра и достижение целей в долгосрочной перспективе.
- Нормативная и организационно-распорядительная документация Центра соответствует действующему законодательству и Уставу МБУ МЦ.
- В целом организационная структура Центра и система управления нацелены на установление взаимосвязей между образовательными учреждениями города. Вместе с тем практика работы по отдельным направлениям и результаты опроса свидетельствуют о недостаточном использовании потенциала эффективного взаимодействия образовательных организаций города.
- Одной из ключевых форм осуществления работ в рамках муниципального задания является проектная форма организации работ, обеспечивающая выполнение растущих объемов работ в условиях ограниченных ресурсов и позволяющая более эффективно управлять множеством проектов (1 Всероссийский, 6 муниципальных проектов в 2021 - 2022 гг.). Основная доля проектов непосредственно встраивалась в деятельность конкретных структурных подразделений. Следует отметить, что

команды проектов работали в духе сотрудничества, по ряду проектов отмечается взаимодействие не только внутри команды, но и межструктурное взаимодействие (например, проект «Сопровождения и поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях на 2021-2022 учебный год»).

- Результативность и эффективность функционирования МБУ МЦ оценивается с помощью процессов мониторинга.

- В Центре сформирована практика проведения исследования удовлетворенности потребителей услуг и лояльности педагогов. **Источниками информации об удовлетворенности и лояльности являются результаты опросов,** анкетирования, жалобы и рекламации. Следует отметить, что жалоб и рекламации на работу МБУ МЦ сотрудников в 2021 году не поступало. В целом потребители достаточно высоко оценивают качество, реализуемых МБУ МЦ услуг (99.8%), показатель лояльности в 2021 году составил 99,6%, однако, доля респондентов, участвовавших в опросах в 2021- 2022 году составила 51% по изучению удовлетворенности и 57% по исследованию лояльности, что в определенной степени связано с реализаций основной доли услуг в онлайн-режиме.

- Наиболее эффективно в 2021-2022 году осуществлялись меры по предупреждению несоответствия /отклонений от требований к разработке методической продукции и предоставлению услуг в части дополнительных профессиональных программ (ДПП). В соответствии с нормативной базой МБУ МЦ ДПП утверждаются Методическим Советом на основании результатов внутренней экспертизы, решение об издании методических разработок принимается также Методическим Советом на основании экспертных заключений.

- Одним из важнейших показателей эффективности деятельности организации является ее способность реализовывать принятые решения. В 2021 году была написана программа развития МБУ МЦ. Однако руководство так и не приняло решение о ее внутрикорпоративном обсуждении и программа так и не была принята.

Основываясь на вышеизложенном материале, можно с уверенностью сказать, что те задачи, которые ставит перед нами жизнь в области образования, будут решены с помощью различных педагогических инноваций. Отказываться от развития мы не имеем морального права. Незаметно для себя мы перешли к жизни, где наша деятельность последовательно или параллельно, но проходит в смешанной (конвергентной) реальной и виртуальной действительностях. Стремительное развитие технологий и случившаяся пандемия сформировали новую «нормальность» нашей жизни, в основе которой лежат Интернет и большие данные. Конвергентная реальность на наших глазах открывает новые возможности деятельности человека,

создавая технологии Четвертой промышленной революции. Естественно, возникла и новая многомерная среда развития образования. Виртуальное и реальное пространство взаимодополняют и обогащают друг друга. Эта среда естественна, понятна и привлекательна для современного человека, мотивирует к разнообразной деятельности, инновациям и взаимодействию. Она, естественно, требует иной организации образовательного процесса, отражающего особенности сетевой среды обитания человека.

В системе образования накоплена критическая масса изменений, которая пока не влияет как на качество образовательного процесса, так и на его результаты. Реальная цифровизация образования влечет за собой качественные изменения содержания образования, форм и методов обучения и воспитания, образовательных технологий, культуры педагогического труда, всей школьной жизни.

Образовательная деятельность сегодня направлена на совместное решение нестандартных задач, реализацию проектов и исследований в командах (в том числе распределенных), где каждый выполняет свою роль. Эта деятельность носит значимый характер для всех участников.

В такой образовательной ситуации учитель не транслятор знания, а организатор деятельности по решению нестандартных задач, формированию культуры деятельности. Акцент делается на формировании и развитии личности обучающегося, его мышления, социализацию в цифровой образовательной среде в процессе активного учебного взаимодействия и совместной деятельности по созданию нового знания.

Вопрос: что будет со школой? Мышление, интеллект, личность человека, компетенции создания нового знания не возникают сами по себе. Это невозможно без педагога, вне коллектива, где каждый имеет возможность продемонстрировать свои способности, презентовать результаты деятельности, получить оценку своего труда и значимости созданного знания.

Формирование мотивации и способности к самостоятельному творческому мышлению, созданию новой информации – важнейшая педагогическая задача в условиях информационного общества.

Для улучшения качества инновационной деятельности МСО необходимо в следующем учебном году:

1. Провести новый конкурс на присвоение площадок эффективных образовательных практик с учетом выше изложенного и новой критериальной базой;

2. Провести обучающие семинары по организации и аналитической деятельности ПЭОП в целях эффективной организации деятельности и формирования качественных отчетов;

3. Разработать идею и Мотивировать образовательные организации на создание сетевых форм обучения в целях оптимизации кадровых

ресурсов в решении муниципальных проблем МСО и повышения качества образования в целом;

4. Выпустить итоговые сборники деятельности ПЭОП;

5. Провести муниципальный Форум инноваций по итогам деятельности ПЭОП: «Инновационный кластер города Иванова: новый формат партнерства для достижения национальных целей» (подведение итогов работы ПЭОП за 2021-2022 календарные года).