

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела образования и молодежной  
политики администрации Кронштадтского  
района Санкт-Петербурга

  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Рыкина Е.Е.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ИМЦ Кронштадтского района  
Санкт-Петербурга

Приказ № 144-Д от 25.12.2019

  
Гокарева В.А.

ПРИНЯТО

Протокол Общего собрания работников ГБУ  
ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга  
От 16.12.2019 № 6



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ  
ГБУ ИМЦ КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
«НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ  
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА САНКТ-  
ПЕТЕРБУРГА»  
на 2020-2023 г**

## **Оглавление**

АННОТАЦИЯ ПРОГРАММЫ	3
ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	4
ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	8
СИСТЕМНАЯ ПРОБЛЕМА, РЕШАЕМАЯ ПРОГРАММОЙ, ЦЕЛЬ И КЛЮЧЕВЫЕ ИДЕИ	10
Информационная справка о районной системе образования	10
SWOT-анализ системных изменений	12
Концепция развития ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга	14
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	19
Проект «Педагогическая диагностика в системе повышения квалификации»	19
Проект «Профессиональное становление молодого педагога»	20
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.	21
ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ	22
РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	23

## **АННОТАЦИЯ ПРОГРАММЫ**

Программа развития «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования Кронштадтского района СПб» (далее - Программа) является документом, отражающим направления изменения деятельности ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – ГБУ ИМЦ) в соответствии с приоритетами государственной образовательной политики, особенностями районной системы образования, тенденциями в области организации методического сопровождения образования, дополнительного профессионального образования, нацеленностью на внедрение современных подходов и технологий управления. Программа направлена на разрешение системного противоречия между объемом новых задач развития РСО, удовлетворения возрастающих потребностей в информационно-методическом и организационно-технологическом сопровождении деятельности образовательных организаций в условиях ресурсной ограниченности ГБУ ИМЦ.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование Программы</b>	Программа развития ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга до 2023 года: «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования Кронштадтского района СПб»
<b>Статус Программы развития</b>	Локальный нормативный акт - Программа развития Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – ГБУ ИМЦ)
<b>Нормативно-правовое обеспечение Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li><li>2. Стратегия социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2030 года: Выбор основных направлений и целей социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2030 год.</li><li>3. Государственная программа «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»</li><li>4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»</li><li>6. Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 1 Федерального закона «О техническом регулировании» (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения)»</li><li>7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»</li></ol>

	<p>8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15.11.2013 № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499</p> <p>9. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»</p> <p>10. Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 4 июня 2014 года № 453</p> <p>11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 816 от 23.08.2017 г. «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»</p> <p>12. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»</p> <p>13. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»</p> <p>5. Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № АК-821/06 по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ</p>
<p><b>Цели и задачи Программы</b></p>	<p><b>Цель</b> Создание и развитие инновационной инфраструктуры в</p>

	<p>районной системе образования для достижения нового качества методического сопровождения деятельности образовательных организаций, образовательного процесса и образовательных результатов.</p> <p><b>Задачи</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие и сопровождение единого информационно - методического образовательного пространства районной системы образования и построение его на принципах сетевого взаимодействия.</li> <li>2. Обновление системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников для формирования готовности к реализации ФГОС и иных государственных инициатив в области образования.</li> <li>3. Совершенствование методической и организационно-педагогической поддержки образовательных учреждений и отдельных педагогов в реализации федеральной, региональной и районной политики в области образования; в развитии профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников с учётом задач, определяемых профессиональными стандартами.</li> </ol>
<p><b>Стратегические проекты Программы</b></p>	<p>Проект «Педагогическая диагностика в системе повышения квалификации»</p> <p>Проект «Профессиональное становление молодого педагога»</p>
<p><b>Целевые индикаторы и показатели Программы</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение качества образования</li> <li>2. Повышение качества педагогической работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ.</li> </ul> </li> <li>3. Изменение качества и условий управления образовательным процессом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля ОУ, имеющих программы развития;</li> <li>• Динамика участия педагогов, ОУ в проектах разного уровня;</li> <li>• Создание школьных, межшкольных команд, проектно-матричных структур.</li> </ul> </li> <li>4. Активизация инновационной деятельности ОУ:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля ОУ, вовлечённых в инновационную деятельность;</li> <li>• Наличие механизмов управления инновационными процессами;</li> <li>• Наличие статуса инновационных площадок, доля ОУ, имеющих статус;</li> <li>• Доля педагогов, вовлечённых в инновационную деятельность.</li> </ul> <p>5. Совершенствование профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию;</li> <li>• Доля педагогов, принявших участие в конкурсах разного уровня (призёров и победителей);</li> <li>• Доля педагогов и руководителей, прошедших курсовую подготовку.</li> </ul>
<p><b>Сроки и этапы реализации Программы</b></p>	<p>Программа будет реализована в 2020 - 2023 годах в 2 этапа.</p> <p><b>Первый этап</b></p> <p>В результате реализации этого этапа будут апробированы и внедрены новые модели сетевого взаимодействия и комплексы мер, направленные на достижение поставленных задач. В ходе данного этапа будут обеспечены гибкое и эффективное обновление и корректировка внедряемых моделей и проводимых мероприятий с учетом произошедших изменений нормативно-правовых оснований и складывающейся новой практики.</p> <p><b>Второй этап</b></p> <p>В результате выполнения второго этапа произойдут изменения в системе и структуре методической работы информационно-методического центра и образовательных учреждений. Будут внедрены в практику новые механизмы поддержки образовательных учреждений и отдельных педагогов в реализации федеральной, региональной и районной политики в области образования, включая реализацию ФГОС; в развитии профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников с</p>

	учётом задач, определяемых новыми образовательными и профессиональными стандартами.
<b>Объемы и источники финансирования Программы</b>	Бюджет Программы составляет текущее финансирование деятельности ГБУ ИМЦ в соответствии с Государственным заданием. Возможно привлечение грантовых средств при наличии объявленных конкурсов на федеральном и региональном уровнях, ориентированных на развитие районной методической службы или районной системы образования в целом
<b>Механизм экспертизы Программы</b>	Программа рассмотрена на педсовете ГБУ ИМЦ Принята на Общем собрании работников ГБУ ИМЦ (Протокол № 6 от 16.12.2019 Согласована с ОО и МП администрации Кронштадтского района СПб



## **ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Полное наименование** Образовательного учреждения: Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Кронштадтского района Санкт-Петербурга.

**Сокращенное наименование** Образовательного учреждения: ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга.

**Место нахождения** Образовательного учреждения:

197760, Санкт-Петербург, Кронштадтский район, Цитадельское шоссе, дом 31,

197760, Санкт-Петербург, г. Кронштадт, ул. Андреевская, дом 5, литер А, пом.

2-Н.

Место нахождения единоличного (постоянно действующего) исполнительного органа:

197760, Санкт-Петербург, Кронштадтский район, Цитадельское шоссе, дом 31.

Адреса мест осуществления Образовательным учреждением деятельности:

197760, Санкт-Петербург, Кронштадтский район, Цитадельское шоссе, дом 31.

197760, Санкт-Петербург, г. Кронштадт, ул. Андреевская, дом 5, литер А, пом.

2-Н.

**Адрес официального сайта** Образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: [kronnmc.ru](http://kronnmc.ru)

**Учредителем** Образовательного учреждения является Санкт-Петербург в лице уполномоченных исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга.

Функции и полномочия учредителя в отношении Образовательного учреждения осуществляет Комитет по образованию (далее – Комитет), за исключением функций и полномочий, отнесенных к компетенции администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – Администрация района), а также Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга (далее – КИО) и Правительства Санкт-Петербурга.

Место нахождения Комитета: 190000, Санкт-Петербург, пер. Антоненко, дом 8, литер А.

Место нахождения Администрации района: 197760, Санкт-Петербург, г. Кронштадт, пр. Ленина, д. 36, лит. А.

Место нахождения КИО: 191060, Санкт-Петербург, ул. Новгородская, д. 20, литера А.

Образовательное учреждение находится в ведении Администрации района.

**Предметом деятельности** Образовательного учреждения является:

реализация дополнительных профессиональных программ, программ повышения квалификации;

- методическое обеспечение образовательной деятельности;
- информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности на базе структурного подразделения по информатизации образования государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга;
- оценка качества образования.

Образовательное учреждение вправе осуществлять:

- экспериментальную деятельность, направленную на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, в том числе с использованием инновационных образовательных ресурсов;
- инновационную деятельность, ориентированную на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования;
- Образовательное учреждение вправе вести консультационную, просветительскую деятельность и иную, не противоречащую целям создания Образовательного учреждения деятельность.

В настоящее время ГБУ ИМЦ включает в себя два структурных подразделения, отвечающих за информационно-методическое и технологическое сопровождение определенного спектра задач функционирования РСО и объединенных общей целью обеспечения результативности её работы.

В то же время, многие задачи развития как ИМЦ, так и районной системы образования требуют интеграции усилий специалистов различной направленности, усиления горизонтальных связей между ОУ района для синхронизаций действий профильных команд.

Единственным финансовым источником обеспечения деятельности образовательной организации является субсидия на выполнение государственного задания, которая с трудом обеспечивает покрытие нужд по поддержанию функционирования ИМЦ, и не несет в себе потенциала для её развития. Действующее финансовое обеспечение ИМЦ в полной мере не учитывает особенности затратной составляющей образовательной организации, в том числе в части обслуживания помещений, занимаемых ГБУ ИМЦ (объемы обязательных эксплуатационных расходов).

В течение двух лет деятельность ГБУ ИМЦ была сфокусирована на качественном изменении содержания и организационных условиях курсовой подготовки педагогических работников. Произошло обновление содержания реализуемых программ ИМЦ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Разрабатываются и реализуются программы, направленные на формирование новых ИКТ-компетенций педагогов. В целом достигнута

вариативность и динамика обновляемости портфеля программ курсовой подготовки ИМЦ.

<b>Количество реализуемых программ</b>		
<b>2018 г.</b>	<b>2019 г.</b>	<b>2020 г.</b>
3	4	4
<b>Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период</b>		
3	4	3

Организационные изменения были связаны с развитием информационных технологий, распространение электронного, дистанционного формата организации образовательного процесса на большинство программ ИМЦ. Доля программ, реализуемых с применением дистанционных технологий в 2020 году достигла показателя в 75 % от общего числа реализуемых программ ДППО.

## **СИСТЕМНАЯ ПРОБЛЕМА, РЕШАЕМАЯ ПРОГРАММОЙ, ЦЕЛЬ И КЛЮЧЕВЫЕ ИДЕИ**

Информационная справка о районной системе образования

В настоящее время система образования Кронштадта представляет собой сеть учреждений различных типов и видов:

тип	Номера (названия) ОУ	Кол- во
Общеобразовательные школы	СОШ №418, №422, №423, №425, №427, №676	6
начальная школа-детский сад	НШ-ДС №662	1
Дошкольные образовательные учреждения	ДОУ №1, №2, №4, №6, №8, №13, №14, №17, №18	9
учреждения дополнительного образования детей	ДДТ «Град чудес», ДМЦ «Юный моряк»	2
Учреждение дополнительного профессионального образования	ГБУ ИМЦ	1

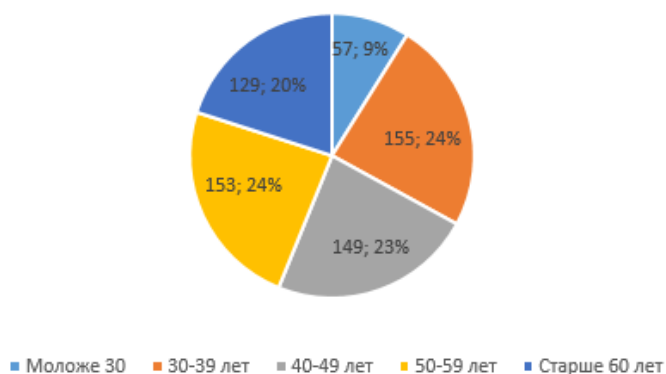
Другие:	3
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи сопровождения	1
Кронштадтский лицей	1
Кронштадтский дворец молодежи	1

*Статистико-демографические данные по ОУ Кронштадта о количестве педагогических работников различных категорий:*

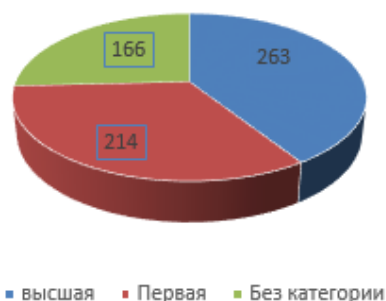
Всего педагогических работников - 643,  
Из них:

Тип учреждения	Количество педагогов
ГБДОУ	263
ГБОУ СОШ	335
УДОД	45

Возрастной состав



Квалификационная категория



Отраслевые награды::

- “Заслуженный учитель РФ” - 2 чел.,
- “Отличник просвещения РФ” - 8 чел.,

- “Почетный работник общего образования РФ” - 53 чел.,
- “Отличник физической культуры и спорта” - 2 чел

Региональные награды:

- “За гуманизацию школы Санкт-Петербурга” - 7 чел..
- “За гуманизацию образования Санкт-Петербурга” - 3 чел..

В последние годы система образования района характеризуется хорошими результатами не только по академическим показателям, но и по достижениям обучающихся в творческих конкурсах. Одним из основных результатов методической работы является готовность педагогических работников выполнять государственный заказ, быть эффективным в организации образовательного процесса, используя современные методы и технологии образования, обеспечивающими его качество.

В районе сложилась своя система методического сопровождения образовательного процесса. На августовской конференции определяется ведущая методическая тема, которая определяется в соответствии с ведущими направлениями государственной политики в области образования.

В федеральном проекте «Учитель будущего» определены позиции национальной системы профессионального роста педагогических работников, обеспечивающей непрерывное образование педагогических работников с учетом их потребностей. В свою очередь непрерывное образование педагогических работников направлено на повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ мероприятий различного формата (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.)

На сегодняшний день непрерывное профессиональное развитие педагогов района определено организационной основой, методологической основой и принципами, обеспечивающими становление и развитие профессиональной компетентности руководящих и педагогических кадров. В этой связи особая роль уделяется необходимости пересмотра концептуальной системы взглядов на формирование профессиональных компетенций работников системы образования района, становления их активной жизненной позиции как основы становления национальной системы профессионального роста педагогов. Очевидна необходимость в повышении уровня профессиональной деятельности работников системы образования района и определении ключевых компетенций педагогов (предметных, методических, коммуникативных и психолого-педагогических),

ориентированных на повышение качества образования.

Разработка и апробация модели «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования Кронштадтского района СПб» будет способствовать:

- персонализации профессионального роста работников системы образования, и его результативности;
- созданию необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства, успешной ликвидации профессиональных дефицитов и удовлетворении профессиональных потребностей (будут разработаны инструментари по оценке компетенций работников образования и удовлетворении их потребностей; индивидуальные образовательные маршруты для работников образования, включающие различные формы непрерывного профессионального развития педагогов; модули дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и образовательные мероприятия для самостоятельного конструирования индивидуальных образовательных маршрутов; дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, с возможностью выбора педагогами от 36 до 72 часов и гибкого временного графика обучения;
- увеличению доли педагогических работников, охваченных реализацией индивидуальных образовательных маршрутов в условиях новой инфраструктуры непрерывного профессионального роста работников системы образования (на базе ГБУ ИМЦ, АППО, РЦОКОиИТ, сети стажерских, базовых, инновационных площадок);
- обновлению содержания, форм сетевого взаимодействия образовательных организаций в системе районной методической службы, обеспечивающую вариативность и персонификацию непрерывного профессионального роста работников системы образования.

#### SWOT-анализ системных изменений

<b>Возможности</b>	<b>Сильные стороны</b>
Наличие инновационных проектов на городском уровне, предполагающих качественное методическое сопровождение	Выстроенная система методического сопровождения образовательных организаций на основе запросов
Развитие вертикальных и горизонтальных связей взаимодействия субъектов образования (сетевого взаимодействия)	Наличие успешно реализуемых проектов, основанных на сетевом взаимодействии.

Все образовательные учреждения района имеют свои программы развития, в разработке которых принимали участие методисты ГБУ ИМЦ	Наличие современной материально-технической базы, финансовой обеспеченности государственного задания.
Большинство ОУ имеют выстроенную систему методической работы и опыт сетевого взаимодействия	Наличие опыта организации и проведения КПК на сетевой основе, в том числе в дистанционной форме.
Нормативно-правовое и организационное обеспечение инновационной деятельности в РОС.	Опыт трансляции инновационного опыта методистов и педагогических коллективов в разных формах на разных уровнях.
<b>Угрозы</b>	<b>Слабые стороны</b>
Высокая степень загруженности педагогических и руководящих работников РОС в связи с оптимизацией. Отсутствие или недостаток социальной смелости у руководителей ОУ.	Неравномерность распределения нагрузки из-за разной степени профессионального мастерства и компетентности методистов
Кардинальное изменение приоритетов государственной и региональной образовательной политики.	Недостаточный уровень проектноаналитических компетенций у методистов.

Проблемы, на решение которых направлена Программа развития, выявлены в результате анализа внутренних ресурсов информационно-методического центра как структуры, осуществляющей комплексное методическое сопровождение в районной системе образования, так и анализа благоприятных возможностей и угроз внешней среды, которые могут повлиять на ожидаемые изменения.

Введение Федерального государственного образовательного стандарта общего образования усиливает внимание к проблеме готовности педагогических кадров к пониманию и принятию новых целей и задач образования как реального фактора роста интеллектуального потенциала общества, конкурентоспособной экономики и развития рынка труда. Профессиональный стандарт педагога выдвигает новые компетенции, которыми педагог должен овладеть.

Используемые формы информационно-методической и организационно-

педагогической поддержки образовательных учреждений и отдельных педагогов в реализации федеральной, региональной и районной политики в области образования, в развитии профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников не всегда позволяют эффективно управлять инновационным процессом.

Активизация инновационной деятельности в образовательных учреждениях района требует её упорядочения в контексте уникальности и обеспечения устойчивости целостного развития.

## **Концепция развития ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга**

### **Основные понятия**

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

*Методическое обеспечение:*

- необходимая информация, учебно-методические комплексы, т.е. разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной реализации профессиональной педагогической деятельности;
- процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции (программы, методические разработки, дидактические пособия), включающий, помимо методического оснащения такие компоненты, как: совместная продуктивная работа методиста и педагога (коллектива); апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий;
- информирование, просвещение и обучение кадров;
- цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников (М.М.Поташник, д.п.н., действительный член РАО).

*Районная методическая служба* (далее - РМС) понимается как организационная структура в районной образовательной системе (далее - РОС) района, объединяющая участников образовательного процесса и реализующая функции методической поддержки

Функции РМС реализует ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга



### *Сетевая организация методической работы:*

- взаимодействие субъектов районной образовательной системы между собой на принципах социального партнерства (обмен информацией, презентация собственной деятельности, добровольность связей), выстраивание эффективных горизонтальных и вертикальных связей между профессиональными командами);
- установка на преодоление автономности и закрытости образовательных учреждений;
- выстраивание прочных и эффективных вертикальных и горизонтальных связей между профессиональными командами, работающими над общими проблемами;
- действие не отдельных структур, а групп взаимовлияния;
- высокий уровень интерпретаций;
- свободная связанность равноправных и независимых партнерств;
- среда, в которой любое образовательное учреждение или педагог могут взаимодействовать с любым образовательным учреждением или педагогом по вопросам совместной работы, по принципу сетевого взаимодействия (Е.В.Василевская, директор Института мониторинга качества образования в ФГАОУ ДПО АПК иППРО, к.п.н.).

*Тьюторское сопровождение* – особый тип педагогического сопровождения, в ходе которого педагог создаёт условия и предлагает способы для выявления, реализации и осмысления своего познавательного интереса.

**Концепция сетевой организации методической работы в образовательной системе района выбрана в качестве методологической, организационной, содержательной и процессуальной основы деятельности РМС.**

### **Реализуемая концепция должна обеспечить:**

- развитие районной системы образования, развитие и реализацию творческого потенциала специалистов РОС;
- эффективное методическое взаимодействие всех составляющих образовательного пространства района;
- повышение уровня профессионального мастерства педагогических и руководящих работников районной образовательной системы района;
- поиск и внедрение инновационных подходов к организации методической работы на районном уровне и на уровне ОУ;
- обеспечить удовлетворение образовательных и информационных потребностей педагогических и руководящих работников районной образовательной системы;

### **Основные исполнители:**

- методисты ГБУ ИМЦ;
- руководители профессиональных методических формирований, сформированных на уровне РОС;
- руководители творческих, проектных, проблемных групп, сформированных на уровне РОС;
- заместители директоров, методисты образовательных учреждений;
- школьные профессиональные сообщества (методические объединения, творческие, проектные, проблемные группы)

### **Цели и задачи методического сопровождения деятельности образовательных учреждений в условиях современной государственной политики**

Сегодня каждый представитель педагогической профессии выступает не только в роли преподавателя, наставника или воспитателя, но и как исследователь, новатор, открывающий для себя новые принципы и способы обучения, объединяет традиции с нововведениями, использует инновационные технологии обучения и воспитания.

Современное общество вступило в такую стадию своего развития, когда запаса образования (общего и профессионального) для абсолютного большинства людей не хватает на весь период их трудовой жизни, что и обуславливает переориентацию целей и содержания образования на саморазвитие личности, способной к активной жизненной позиции и побуждает обратиться к осмыслению идеи непрерывного образования. Формируется естественное мотивационное поле для профессиональной конкуренции.

Введение Федерального государственного образовательного стандарта общего образования усиливает внимание к проблеме готовности педагогических кадров к пониманию и принятию новых целей и задач образования как реального фактора роста интеллектуального потенциала общества, конкурентоспособной экономики и развития рынка труда.

Профессиональный стандарт педагога - инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире. Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Профессиональный стандарт педагога выдвигает новые компетенции, которыми педагог должен овладеть:

- технологиями работы с одаренными обучающимися;
- технологиями работы в условиях реализации программ инклюзивного образования;

- технологиями преподавания русского языка обучающимся, для которых он не является родным;
- уметь работать с девиантными, социально запущенными детьми, в том числе имеющими отклонения в социальном поведении;
- уметь работать с обучающимися, имеющими проблемы в развитии.

Одна из главных задач внедрения профессионального стандарта - способствовать повышению качества образования:

во-первых, качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей;

во-вторых, профстандарт декларирует необходимость повышения профессиональной подготовки учителя и постоянного профессионального роста;

в-третьих, профессиональный стандарт учителя повышает ответственность педагога за результаты своего труда, а соответственно и качество образования.

Главными задачами создания стандарта также является реформа системы повышения квалификации, модернизация системы педагогического образования на уровне высшего и среднего, изменения в системе аттестации учителей.

В контексте вышеперечисленных идей государственной политики формируются новые, иные, видоизмененные формы организации методической работы по непрерывному образованию педагога - профессионала. В решении этих вопросов на передний план выходят определяющие специфику непрерывного образования принципы: гуманизма, демократизма, мобильности, адресности, опережения, открытости, непрерывности.

Исходя из современной идеи развития образования, предложенный перечень можно дополнить принципами индивидуализации учебного процесса и ориентации на развитие специалиста.

Традиционная методическая работа выступает как часть системы непрерывного профессионального образования специалистов, связанная с его назначением в рамках целого.

Главное для методиста - поддержать саморазвитие и самоорганизацию педагогов:

- объединить единомышленников для решения назревших в образовательном процессе проблем,
- разбудить заинтересованность в тех, кто ещё не занял активную позицию, помочь тем, кто нуждается в поддержке.

Использование технологии тьюторского сопровождения в системе методической работы позволяют обеспечить дальнейшее профессиональное развитие и методиста, и

педагога.

В решении современных социально-значимых задач сформировано понимание, что в современной образовательной ситуации недостаточно только внедрять эффективные наработки, апробировать значимый педагогический опыт, необходимо создавать условия для поддержки «точек роста», совместного проектирования актуальных и востребованных материалов. Усиление роли метапредметности, необходимости формирования универсальных учебных действий требует объединения усилий методистов, учителей - предметников, сопровождающих различные предметные области и работающих по реализации содержания, имеющегося в этих областях.

Опираясь на вышесказанное в качестве основных целей методической работы выделяют создание условий для самореализации учителя, развития его ключевых компетенций. В контексте этих целей методическая работа рассматривается по следующим основаниям:

*а) содержательное:* информирование педагогических работников о результатах исследований в различных областях научных знаний, в образовательных областях; о новых тенденциях в развитии психологопедагогических знаний; ознакомление с основами правовыми, нормативными актами, инструкциями, рекомендациями органов управления образованием; освещение педагогического опыта, оправдавшего себя в практической деятельности;

*б) организационное* (на уровне образовательного учреждения, уровне, уровне ГБУ ИМЦ);

*в) процессуальное* (реализация в разных организационных формах): индивидуальные, групповые, коллективные, в т.ч. педагогические чтения, педагогические советы по актуальным проблемам обучения и воспитания, научно-практические конференции, конкурсы педагогического мастерства, тематические выставки по различным направлениям образовательной деятельности;

*г) мотивационное:* включает факторы внутренней и внешней мотивации учителей на активное участие в методической работе, способствующих росту их профессионального уровня.

Принимая к осмыслению и реализации эти цели и основания, РМС призвана обеспечивать формирование проектно-матричных организационных структур методической работы;

- введение новых управляющих коллективных субъектов;
- переход от временных команд к командам самоуправления;

- создание автоматизированных систем управления и методической работы;
- развитие управленческой деятельности методистов благодаря самостоятельной организации проектной деятельности.

Тем самым формируется единое методическое пространство, организация которого на общих концептуальных принципах и подходах позволит сформировать иное качество методического сопровождения деятельности образовательных учреждений района, образовательного процесса, а значит и образовательных результатов.

### **Основные направления развития районной методической службы (РМС)**

Рассмотрим создание единого информационно-методического пространства РМС с позиций трех взаимодополняющих направлений.

- Первое направление предполагает развитие *единого информационно-методического пространства всех субъектов районной образовательной системы.*

В этом случае пространство районной образовательной системы рассматривается как открытая система, компоненты которой взаимодействуют друг с другом и внешними партнерами (структурами).

*Цель методической работы в рамках данного направления* связана с созданием и сопровождением единого информационно-методического образовательного пространства районной системы образования и построение его на принципах сетевого взаимодействия.

- Второе направление связано с повышением квалификации работников образования. Не без основания утверждается, что уровень профессиональной компетентности педагогов и управленцев напрямую связан с успешностью решения задач новых федеральных государственных образовательных стандартов.

В связи с этим, *цель* методической работы предусматривает обновление системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников для формирования готовности к реализации ФГОС и иных государственных инициатив в области образования за счёт использования новых технологий сопровождения: тьюторского сопровождения.

- Третье направление связано с поддержкой, включая в том числе тьюторское сопровождение, образовательных учреждений и отдельных педагогов иных государственных инициатив в области образования и реализации государственной политики в области образования.

Идеи педагогической поддержки предусматривают опосредованное, ненавязчивое влияние (или взаимодействие) в решении вопросов функционирования и развития системы образования района и ее субъектов.

В связи с этим, *цель методической работы* предусматривает обеспечение научно-методической и организационно-педагогической поддержки образовательных учреждений и отдельных педагогов в реализации федеральной, региональной и районной политики в области образования, включая реализацию ФГОС; в развитии профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников с учётом задач, определяемых новыми образовательными и профессиональными стандартами.

Перспективой для ИМЦ являются:

- Концентрация на освоении и внедрении новых образовательных технологий и передовых методов обучения взрослых,
- Объединение лучших практики очного обучения и дистанционных форматов в единый процесс,
- Расширение профессионального педагогического образовательного пространства, насыщение среды новыми ресурсами для создания более сложных и адекватные требованиям времени образовательных продуктов.
- Подготовка методистов - наставников из числа сотрудников образовательных организаций района
- Подготовка новых поколений лидеров в образовании, способных решать глобальные задачи устойчивого развития.

#### СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

- Проект «Педагогическая диагностика в системе повышения квалификации»
- Проект «Профессиональное становление молодого педагога»

#### Проект «Педагогическая диагностика в системе повышения квалификации»

##### **Цели проекта**

Общая цель: повышение качества образования в ГБУ ИМЦ

Конкретная цель: создание и внедрение системы педагогической диагностики в системе повышения квалификации ГБУ ИМЦ Кронштадтского района СПб, обеспечивающей реализацию модели непрерывного повышения квалификации,

##### **Задачи проекта**

- формирование механизмов выявления профессиональных затруднений и оказания адресной помощи педагогам ОУ района;
- определение структуры характерных затруднений, тормозящих развитие педагогического мастерства;
- осуществление краткосрочного прогнозирования и оценка эффективности и полноты реализации программ повышения квалификации, реализуемых ГБУ ИМЦ Кронштадтского района

### **Сроки и этапы реализации проекта**

2021–2023 годы.

Первый этап (2021) - подготовительный, сбор и накопление информации.

Задачи:

1. Организовать и осуществить первичный сбор информации о профессиональных затруднениях педагогов.
2. Осуществить анализ уровней профессиональных затруднений педагогов.

Второй этап (2022г.) - организационно – деятельностный.

Задачи:

1. Спланировать методическую поддержку педагогов с учетом затруднений, выявленных в процессе мониторинговых исследований.
2. Организовать работу по программам повышения квалификации, направленным на ликвидацию профессиональных дефицитов.

Третий этап (2023 г.) - итогово-аналитический.

Задачи:

1. Определить эффективность организационно-содержательных мероприятий, предпринимаемых в целях ликвидации профессиональных затруднений педагогов.

**Результат проекта «Педагогическая диагностика в системе повышения квалификации ГБУ ИМЦ Кронштадтского района СПб» предполагает:**

1. Сбор, накопление и обработка фактического материала о потребностях в повышении квалификации педагогов района
2. Непрерывное наблюдение за состоянием методической работы и ее влиянием на повышение качества образования.
3. Своевременное выявление затруднений дидактического и методического характера, изменений, происходящих в образовательной среде, и факторов, вызывающих их.
4. Предупреждение негативных тенденций в организации образовательного процесса.
5. Прогнозирование дальнейшего развития с целью повышения качества образования в ОУ.
6. Выявление, изучение, обобщение и распространение положительного опыта педагогов.

### **Проект «Профессиональное становление молодого педагога»**

#### **Цели проекта**

обеспечение условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе через дальнейшее совершенствование системы работы с

молодыми специалистами.

### **Задачи проекта**

- Организация методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.
  - Разработка модели адресной методической поддержки молодых педагогов, включающую различные формы развития профессиональных компетенций, в т.ч. формы профессионального саморазвития
  - Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих учителей.
  - Создание условий для развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых учителей.
4. Формирование пакета диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального становления молодых педагогов.
5. Создание районного сетевого сообщества молодых педагогов и педагогов-наставников

### **Этапы проекта.**

- Первый этап: 2020-2021 годы – теоретико-методологический, проектировочный: выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами в образовательных учреждениях района, разработка основных направлений работы.
- Второй этап: 2022 год - деятельностно-технологический: реализация основных положений проекта.
- Третий этап: 2023 год – контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание работы, мероприятия</b>	<b>результаты</b>
1	Разработка модели «Непрерывное профессиональное развитие системы образования района» работников	Модель «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования района»
2	Проведение стратегических сессий с руководителями ММС	Программа мероприятий (раз в два месяца)
3	Обновление нормативно-правовой базы: Разработка положений: 1. Положение о непрерывном профессиональном развитии работников системы образования Кронштадтского района 2. Положение об индивидуальном образовательном маршруте работника системы образования и др.	Разработка районных и локальных положений



4	Участие в разработке инструментария по определению профессиональных потребностей и дефицитов работников системы образования	Инструментарий по выявлению профессиональных дефицитов и определению профессиональных потребностей
	Разработка механизма регистрации участников образовательных мероприятий	Разработка и реализация механизма регистрации участников образовательных мероприятий
	Заключение соглашений с организациями-партнёрами	Заключение соглашения о сотрудничестве с организациями-партнёрами
	Разработка образовательных мероприятий, направленных на устранение профессиональных дефицитов и удовлетворения профессиональных потребностей работников системы образования района	Разработаны образовательные мероприятия по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей
	Разработка дизайн-программы сертификата участника семинара	Дизайн-проект сертификата участника семинара
	Апробация модели «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования района»	Аналитическая справка по апробации модели
	Реализация модели «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования района»	<p>Охват работников системы образования района, обучающихся в формах непрерывного профессионального роста:</p> <p>в 2021 - не менее 5 % в 2022 - не менее 10 % в 2023- не менее 20 %</p> <p>Нормативно-правовая база по реализации непрерывного профессионального роста работников системы образования в районе</p>

## ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Возможные риски	Способы снижения рисков
Недостаточная мотивация работников системы образования к реализации непрерывного профессионального роста	Проведение образовательных мероприятий с демонстрацией лучших управленческих и педагогических практик района
Недостаточная готовность работников системы образования к выявлению и устранению профессиональных дефицитов	Взаимодействие с городскими методическими службами по вопросам приоритетных направлений образования, выявление лучших практик районов СПб по определению и устранению профессиональных дефицитов работников системы образования
Недостаточная готовность работников системы образования к выбору образовательных мероприятий при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Разработка методических рекомендаций, направленных на разъяснение и возможность выбора образовательных мероприятий СПб для устранения профессиональных дефицитов.
Недостаточный уровень проведения образовательных мероприятий	Систематическая работа по повышению уровня профессионального мастерства сотрудников ГБУ ИМЦ Проведение методических семинаров с привлечением специалистов различных образовательных организаций СПб

## РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

**Административное обеспечение:** руководитель и администратор программы, рабочая группа; руководители структурных подразделений.

**Кадровое обеспечение:** руководители и кадровый резерв образовательных организаций района, методисты, преподаватели, сотрудники ГБУ ИМЦ, участники профессиональных сообществ района.

**Информационное обеспечение:**

сайты ГБУ ИМЦ:

- Официальный сайт ГБУ ИМЦ <http://kronnmc.ru/>

- Цифровая образовательная среда Кронштадта

<https://sites.google.com/site/coskronstadta/>

**Финансовое обеспечение:** текущее финансирование деятельности ГБУ ИМЦ в

соответствии с Государственным заданием. Возможно привлечение грантовых средств при наличии объявленных конкурсов на федеральном и региональном уровнях, ориентированных на развитие районной методической службы или районной системы образования в целом.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### **Проекты программы развития**

- Проект «Педагогическая диагностика в системе повышения квалификации ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга
- Проект «Профессиональное становление молодого педагога»