

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
и молодежной политики администрации
Старожиловского района Рязанской области

А.С. Соушев

12 ноября 2021г.

УТВЕРЖДЕНА

Директор
МУ «ИМЦ СО»

Н.Н.Демина

12 ноября 2021г.

ПРОГРАММА

**методического обеспечения образовательной
деятельности образовательных учреждений
Старожиловского муниципального района
Рязанской области
на 2021-2025 гг.**

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

**«СТАРОЖИЛОВСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**муниципального образования Старожиловский
муниципальный район Рязанской области**

р.п.Старожилово

2021г.

Содержание

1. Паспорт Программы	3
2. Информационная справка об ИМЦ СО	9
3. Актуальность модернизации модели муниципальной методической службы	10
4. Концепция развития ИМЦ СО до 2025г.	11
5. Этапы реализации Программы развития	23
6. Ожидаемые конечные результаты Программы развития	26
7. Приложение №1 «Модель организации ММС»	27
8. Приложение №2 «Муниципальные показатели по обеспеченностью методической помощью»	28
9. Приложение №3 «Муниципальные показатели по поддержке молодых педагогов и наставничества	31
10. Приложение №4 «Муниципальные показатели по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ	32
11. Приложение №5 «Критерии успешности реализации Программы развития»	33
12. Реестр образовательных организаций, на базе которых организованы инновационные площадки	35

Паспорт Программы

Наименование программы	Повышение качества методического обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений Старожиловского муниципального района через развитие инновационного потенциала муниципальной системы образования
Основания разработки	<i>Федеральный уровень</i> • Конституция Российской Федерации • Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ • Указ Президента РФ от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 • Профессиональный стандарт педагога (воспитателя, учителя) (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н • Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования (приказы Минобрнауки РФ от 06.10.2009 № 373, от 17.12.2010 № 1897, от 17.05.2012 № 413, от 17.10.2013 № 1155, от 19.12.2014 №1599, от 31.05.2021г. № 286, от 31.05.2021г. № 287) • Методические рекомендации ФИОКО по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия. • Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования. Письмо Министерства

	образования РФ от 09.03.2004 г. № 03-51-46 ин/42-03 • «Паспорт национального проекта «Образование», утв. Решением президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24 декабря 2018 года) • Федеральный Закон «О внесении изменений в Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» от 31.07.2020 №304-ФЗ Региональный уровень • Модель региональной научно-методической службы Рязанской области • Письмо министерства образования и науки Рязанской области от 30 июня 2020 г. № 677 «О внедрении целевой модели наставничества в Рязанской области» • Государственная программа Рязанской области «Развитие образования и молодежной политики» • Постановление Правительства Рязанской области от 30.10.2013г. №344 «Об утверждении государственной программы Рязанской области «Развитие образования и молодежной политики» (в редакции постановления от 12.12.17 № 345). Муниципальный уровень Муниципальная программа «Развитие системы образования в Старожиловском муниципальном районе» Уровень учреждения Устав МОУ «ИМЦ СО»
Заказчик Программы	Управление образования администрации муниципального образования Старожиловского муниципального района Рязанской области
Основные разработчики Программы	Информационно-методический центр системы образования

Исполнитель (соисполнители) Программы	Управление образования, информационно-методический центр системы образования, образовательные учреждения
Сроки реализации Программы	2021 – 2025 гг.
Объемы и источники финансирования Программы	Выполнение Программы обеспечивается за счет финансового обеспечения муниципальной программы «Развитие системы образования в Старожиловском муниципальном районе»
Контроль реализации программы	Контроль за реализацией Программы осуществляет группа качества. Периодичность предоставления отчёта о выполнении - один раз в год, июнь
Цель Программы	Модернизация модели единого методического пространства, которая будет содействовать взаимодействию муниципальной методической службы (ММС) с образовательными организациями района, развитию инновационного потенциала муниципальной системы образования, повышению профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров
Задачи Программы	- спроектировать модель единого методического пространства: от профессиональной подготовки и развития компетентностей до личностно-профессионального роста педагогов; - обеспечить формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение предметных и методических компетенций, в том числе в области формирования функциональной грамотности; - персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций; - расширить сеть профессиональных сообществ,

	методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагогов по принципу «равный учит равного»; - поддерживать развитие системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников, в том числе молодых специалистов; - развивать сетевые формы взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов; - стимулировать внедрение инновационных форм методической работы в рамках инновационной инфраструктуры в сфере образования Старожиловского района; - обеспечить повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, роста профессионального уровня педагогов.
Ведущие направления Программы	<i>Организационно-методическая деятельность:</i> • формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе, на сетевой основе; • организация работы муниципальной методической команды по внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций; • организация деятельности профессиональных сообществ, опорных школ, методических объединений педагогических работников для систематического повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования; • методическая поддержка молодых специалистов и развитие наставничества;

	•методическое сопровождение проведения профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, олимпиад, форумов педагогических работников образовательных организаций района; взаимодействие и координация методической деятельности ИМЦ СО с РИРО. <i>Научно-методическая деятельность</i> • создание системы информационной, экспертно-аналитической и консультационной поддержки педагогических работников и образовательных организаций на базе современных сетевых технологий; • сопровождение апробации инновационных программ, технологий; • организация сетевого взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов; • распространение инновационного педагогического опыта. <i>Аналитическая деятельность:</i> • мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников муниципальной системы образования; • мониторинг состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, результатов деятельности методических объединений/профессиональных сообществ, определение направлений их совершенствования; • мониторинг результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества; • выявление затруднений методического характера в образовательном процессе по заявкам образовательных организаций.
--	--

	<i>Информационная деятельность:</i> • формирование банка данных инновационного опыта; • распространение лучших образцов инновационной деятельности педагогов в профессиональном сообществе; • организация информационного пространства (сайт, группы в соцсетях и т.д.). <i>Консультативная деятельность:</i> Консультирование педагогических работников по проблемам обучения и воспитания
Ожидаемые значения показателей конечных результатов	- совершенствование (модернизация) модели методической службы; - формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе; - повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов; - расширение форм профессионального роста педагогов (деятельность профессиональных объединений и сообществ, в том числе сетевых; профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество; конкурсы профессионального мастерства; поддержка лидеров образования, педагогов, демонстрирующих инновационное поведение; самообразование; мониторинг качества методической работы); - повышение уровня профессионального мастерства педагогов Старожиловского района; - формирование готовности работников системы образования к внедрению профессиональных стандартов; - не менее чем 40% дошкольных образовательных и

	общеобразовательных организаций становятся участниками инновационных проектов различных уровней (федерального, регионального, муниципального).
--	---

Условия реализации Программы	- высокий профессиональный уровень специалистов управления образования; - современное научно-методическое обеспечение инновационных процессов в методической службе
Система контроля исполнения Программы	Плановое рассмотрение хода поэтапной реализации программы в управлении образования с предоставлением информации в установленном порядке
Описание рисков реализации Программы	- недостаточное кадровое обеспечение образовательных учреждений; - низкая заработная плата не стимулирует педагогов к внедрению инноваций

В качестве теоретико-практической основы для разработки Программы были взяты положения научно-методического сопровождения развития теории и практики образования (Поташник М.М., Лазарев В.С., Коротаева Е.В.).

Информационная справка об информационно-методическом центре системы образования

Полное наименование организации в соответствии с Уставом:

Муниципальное учреждение «Старожиловский информационно-методический центр системы образования» муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области»

Краткое наименование: МУ "ИМЦ СО"

Юридический адрес: 391170, Рязанская область, р.п. Старожилово, ул. Советская, д. 20

Контактные телефоны: +7 (49151) 2-16-56

Электронная почта: imcstar@yandex.ru

Адрес сайта: starozhilovo-obr.ru

Сведения об учредителе: администрация муниципального образования Старожиловский муниципальный район; функции осуществляет управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования Старожиловский муниципальный район

Организационно-правовая форма: муниципальное казенное учреждение

Дата создания: 15 декабря 2011г. согласно постановлению Главы муниципального образования Старожиловский муниципальный район Рязанской области от 15 декабря 2011 г. № 1078 "О создании Муниципального учреждения "Информационно-методический центр системы образования".

Кадровое обеспечение Программы развития

В ИМЦ СО трудятся 3 методиста и директор ИМЦ СО. Все имеют высшее педагогическое образование, большой стаж работы.

□ Материально-техническое обеспечение

ИМЦ занимает помещение, общее с управлением образования и молодежной политики и централизованной бухгалтерией. Рабочие зоны оснащены подключенными к Интернету компьютерами в количестве 2 штук и ноутбуками в количестве 3 штук. Имеется телевизор с видеомagneтофоном и видеокамера.

□ Структура системы образования Старожиловского района

Муниципальная система образования включает в себя 26 образовательных организаций, спектр которых разнообразен по возможностям, запросам, проблемам (Таблица 1).

**Таблица 1 – Реестр образовательных организаций
Старожиловского района**

Образовательные организации	Количество
- среднего общего образования	5
- основного общего образования	7
- дошкольного образования	12
- дополнительного образования	2

Информационно-методический центр системы образования – учреждение, созданное для оказания муниципальных услуг, выполнения работ и исполнения муниципальных функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий Старожиловского района Рязанской области в сфере развития инновационного потенциала муниципальной системы образования Старожиловского района, создания эффективных механизмов и условий для развития профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров.

Программа развития муниципального учреждения Старожиловского района Рязанской области «Информационно-методический центр системы образования» (далее – ИМЦ СО) рассчитана на период до 2025 года и:

- опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах;
- определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития учреждения, задает основные направления развития, способы и механизмы изменений;
- строится на необходимости консолидированного участия в решении задач развития образовательных учреждений района, всех заинтересованных лиц.

Ведущей идеей программы является идея развития инновационного потенциала муниципальной системы образования через создание эффективных механизмов и условий для повышения профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров.

Программа развития – концептуальный документ, определяющий приоритеты развития информационно-методического центра и муниципальной образовательной системы. Программа основывается на

достигнутых результатах выполнения перспективного плана развития по направлениям деятельности в предыдущие годы и является его логическим продолжением.

Актуальность модернизации модели муниципальной методической службы

Национальный проект «Образование» направлен на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования. Федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Цифровая образовательная среда», «Социальная активность», «Молодые профессионалы» направлены на развитие инфраструктуры образования, профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, совершенствование содержания образования, возвращение воспитания в систему образования.

Приоритеты государственной политики направлены, в том числе, на достижение качественных изменений инфраструктуры и содержания образования на базе ФГОС, развитие инклюзивного и дополнительного образования детей, изменение подходов к воспитательной работе, активизацию инновационных процессов.

Некоторые концептуальные положения

1. Сопровождение инновационных процессов является одной из ведущих функций методической службы районной образовательной системы и может рассматриваться в качестве необходимого условия качественного управления муниципальной системой образования.

2. Новые ценности методической работы определяются исходя из приоритета подготовки и становления педагога как субъекта профессиональной деятельности, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

3. Методическое сопровождение инновационных процессов предполагает обеспечение единства диагностической, информационной, консультационной, организационной, нормотворческой, мотивирующей и внедренческой функций.

4. Разработка Программы развития для модернизации модели муниципальной методической службы позволяет конкретизировать

положения и социально-значимые направления федерального, регионального и муниципального уровней развития образования применительно к деятельности ИМЦ СО.

Концепция развития информационно-методического центра до 2025 года

Одним из приоритетных направлений развития системы образования является достижение современного качества образования, отвечающего запросам инновационной экономики. Это, в свою очередь, предполагает динамичное наращивание творческого, профессионального потенциала, мастерства педагогических кадров.

В то же время обеспечение профессионализации деятельности руководителя и педагога не может быть локализовано только в системе методической работы школы, которая часто замыкается на собственном педагогическом опыте, что ограничивает возможности в развитии профессиональной компетентности.

Следовательно, в условиях модернизации современного образования возрастает роль и ответственность муниципальной методической службы как фактора развития образовательной системы в целом. Новые требования, предъявляемые к ней, актуализировали необходимость пересмотра устоявшихся представлений о её роли и назначении, обновления содержательных, технологических и организационных структур управления ею. Информационно-методический центр рассматривается нами как значимый компонент районной образовательной системы. Как открытая система, она:

- осуществляет интенсивный взаимообмен и взаимодействие с внешней социальной средой;
- гибко реагирует на изменяющиеся образовательные потребности различных целевых групп (педагогов, руководителей образовательных учреждений, учредителя);
- использует стратегии проектного управления для совершенствования профессиональной компетентности педагогических кадров и реализации муниципальной образовательной политики.

Информационно-методический центр видит своей миссией активное содействие развитию и повышению результативности деятельности муниципальной системы образования.

Муниципальной методической службе необходимо искать эффективные механизмы и создавать условия для достижения оптимального уровня методического сопровождения, обеспечивающего повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров.

В ходе проведённого анализа выявлены наиболее проблемные зоны в методическом сопровождении деятельности ОО района, в том числе:

1. Недостаточно эффективная работа районных профессиональных объединений педагогов (РМО). Это объясняется объективными внешними причинами, связанными с ограничениями на общение в обычном формате из-за распространения коронавирусной инфекции.

2. Недостаточно удовлетворительный уровень результатов ГИА, федеральных и региональных оценочных процедур.

Ежегодно в повестке семинаров-совещаний для заместителей директоров по УВР рассматриваются вопросы организационно-методического сопровождения проведения оценочных процедур, ежегодно в июне предоставляются результаты ВПР по школам района и проводится сравнительный анализ.

Следует отметить, что в 2018-2019 учебном году МБОУ «Столпянская средняя школа», попавшая в перечень школ с низкими образовательными результатами, стала участником региональной программы по выходу из этого перечня. В школе была разработана программа выхода из проблемной зоны, заключен договор о взаимодействии с Ключанской школой Кораблинского района. Результатом стал выход этой школы в 2019-2020 году из названного перечня. На данный момент школ с низкими образовательными результатами в районе нет.

3. Недостаточный уровень инновационной активности в деятельности образовательных организаций района. Около 15% ОО активно вовлечены в реализацию региональных проектов и программ. Большинство школ занимаются инновационной деятельностью на уровне образовательной организации.

По результатам проведённого анализа названные выше, а также другие проблемы и затруднения, определили уязвимые места и «точки роста» для развития муниципальной системы методического сопровождения деятельности ОО. Эффективным механизмом,

обеспечивающим повышение уровня профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров района, мы считаем оптимизацию деятельности ИМЦ СО на основе модернизации модели ММС (муниципальной методической службы).

Проведённый анализ работы ИМЦ СО выявил как слабые, так и сильные стороны.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

Уровень муниципальной системы образования

1. Развитая сеть образовательных учреждений
2. Наличие программ развития ОО
3. Накоплен опыт организации инновационной деятельности в образовательных организациях района
4. Близость к областному центру
5. Наличие высокопрофессиональных кадров
6. Положительный опыт участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства

Уровень информационно-методического центра

1. Профессионализм и работоспособность коллектива информационно- методического центра, готовность к инновациям и овладению новыми компетенциями
2. Наличие опыта организации и проведения мероприятий муниципального и межмуниципального уровней
3. Успешный опыт организационно-методического сопровождения ОО в рамках олимпиадного и конкурсного движения
4. Опыт организации сетевого взаимодействия на муниципальном уровне
5. Регулярность проведения методических мероприятий в допандемийный период (семинаров, круглых столов, практикумов, заседаний РМО)
6. Охват разных категорий педагогических работников
7. Широкий спектр направлений работы методической службы района

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

Уровень муниципальной системы образования

1. Нехватка материально-технических ресурсов и профессиональных педагогических кадров в ОО
2. Пассивное поведение образовательных организаций района в процессе реализации инноваций (неготовность)
3. Недостаточная подготовка специалистов к разработке и реализации стратегических планов, ориентация на операционное функционирование
4. Неэффективная организация информационных потоков и взаимодействия
6. Эмоциональное выгорание педагогов

Уровень информационно-методического центра

1. Высокая загруженность сотрудников ИМЦ
2. Преобладание организационно-методической работы над непосредственно методической
3. Недостаточное финансирование развития учреждения
4. Отсутствие необходимой материально-технической базы для проведения семинаров, мероприятий
5. Недостаток рабочего времени в связи с повышением обязательств и объемом нагрузки

ВОЗМОЖНОСТИ

Уровень муниципальной системы образования

1. Финансовая поддержка ОО за счёт включения в адресные программы
2. Сотрудничество с социальными партнёрами для решения актуальных проблем
3. Совершенствование механизмов оплаты труда руководителей ОО в соответствии с его качеством
4. Формирование оптимальной структуры сети образовательных учреждений
5. Новые подходы к аттестации учителей с учетом НСУР
6. Создание мотивационных факторов к развитию

Уровень информационно-методического центра

1. Разработка и внедрение механизмов участия методистов в проектной деятельности
2. Повышение квалификации руководства и методистов происходит благодаря сотрудничеству с РИРО
3. Расширение списка мероприятий, площадок, проектов для участия
4. Укрепление имиджа ИМЦ как учреждения, обеспечивающего качественное сопровождение деятельности муниципальной системы образования
5. Обмен передовым опытом, реализация новых форм сотрудничества

РИСКИ

Уровень муниципальной системы образования

1. Изменения в структуре муниципальной системы образования. Реальность выполнения поставленных задач
2. Загруженность обычных педагогов и управленцев среднего звена, а также сложная эпидемиологическая обстановка в связи с распространением коронавирусной инфекции затрудняет распространение инновационного опыта
3. Дефицит времени и кадров для подготовки к участию в конкурсах
4. Проблема старения педагогических кадров
5. Малое пополнение педагогического состава молодыми квалифицированными кадрами
6. Недостаточное финансирование системы образования
7. Снижение мотивации педагогических кадров на развитие в связи с размером заработной платы, не соответствующим уровню сложности профессии и трудозатратам педагогов

Уровень информационно-методического центра

1. Огромный объем поступающей документации требует ситуативного реагирования без возможности отложить или отказаться в пользу стратегически важных дел
2. Отток кадров из ИМЦ в организации с более высоким уровнем заработной платы

3. Отсутствие нормативных документов, регламентирующих деятельность муниципальной методической службы

Ключевой фигурой в достижении высокого уровня качества образования является педагог, который призван направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми задачами государственной образовательной политики, социально-экономического развития области, социального заказа общества и личности на образование.

В связи с этим необходима перестройка деятельности педагога, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало его к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей и повышения профессионального уровня педагогических кадров.

Муниципальная методическая служба (ММС) выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Старожиловского района. Переориентация методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации, на развитие внутреннего потенциала педагога, разработку адресных программ профессионального развития, учет специфики запросов педагогов, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия позволит педагогу занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В качестве основной функции методической службы становится функция научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников. В рамках Программы научно-методическое сопровождение рассматривается, с одной стороны, как ведущая функция ММС, с другой стороны, как система взаимосвязанных функций, действий, процедур, методов, техник, мероприятий, обеспечивающих оказание квалифицированной помощи педагогу в разрешении проблем профессиональной деятельности и развития на протяжении всей его профессиональной карьеры.

Структурные компоненты Модели ММС

Модель ММС включает структурные компоненты регионального и муниципального уровней и уровня образовательной организации (приложение № 1).

Муниципальный уровень и уровень образовательной организации проектируются на основе модели региональной научно-методической службы.

- РИРО – учреждение дополнительного профессионального образования педагогических кадров, которое играет ведущую роль в определении политики в области содержания, организации и научно-методического сопровождения непрерывного профессионального образования и развития работников образования и является непосредственным координатором методической работы на уровне области;
- муниципальная методическая служба – организационная структура, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для профессионального развития и самореализации педагогических работников в муниципальной системе образования;
- районные методические объединения – профессиональные объединения педагогов одного или нескольких близких профилей, деятельность которых направлена на методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;
- опорная школа для учителей-предметников - образовательное учреждение, которое является центром методической работы по внедрению педагогических инноваций в системе образования и служит учебной базой для непрерывного повышения педагогического мастерства учителей- предметников;
- методический совет при информационно-методическом центре, деятельность которого направлена на повышение профессионального мастерства педагогов в рамках методической работы в районе и введение системных инноваций в образовательный процесс;
- Центры образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - структурные подразделения в Старожиловской и

Хрущевской средних школах, которые, наряду с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивают непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, включая реализацию программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, заседаний профессиональных ассоциаций, обмен опытом и лучшими практиками);

- творческие педагогические группы – временные команды из специалистов с различным функциональным опытом, объединяющих усилия для достижения общей цели, работающих над решением конкретной методической проблемы, актуальной для системы образования района;
- профессиональные сообщества - (региональные клубы и ассоциации творческих учителей-предметников, сетевые предметные сообщества и др.) – площадки для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования.

Функции структурного компонента Модели ММС

как основные направления деятельности:

- совершенствование (модернизация) структуры методической службы (районный методический совет, РМО, творческие группы);
- разработка и актуализация планов методической работы с учетом задач региональных проектов в области «Образование», положений настоящей Модели;
- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;
- организация работы муниципального методического совета по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций;
- переход к реализации стратегии методического сопровождения, предполагающей создание условий для профессионального развития и самореализации педагогических

работников;

- межкурсовое сопровождение профессионального роста педагогических работников;
- создание системы информационной, экспертно-аналитической и консультационной поддержки педагогических работников и образовательных организаций муниципальной системы образования на базе современных сетевых технологий.

Структурные компоненты Модели методической службы образовательной организации

- методический совет – орган управления методической работой образовательной организации, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала организации в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии методической работы в образовательной организации;
- школьная творческая группа - рабочая группа образовательной организации, которая в рамках реализации модели повышения квалификации педагогических кадров проводит семинары для мобильного освоения педагогическими работниками организации необходимыми компетенциями, необходимыми для реализации системных новшеств;
- школьные методические объединения - формат методической работы в образовательной организации, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на развитие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- профессиональные обучающиеся сообщества - малые профессиональные группы (команды), объединяющие педагогов организации для непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного решения возникающих в работе проблем;
- «пары» в формате наставничества - объединение педагогов в пары на разных основаниях (по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию») для «горизонтального» обучения на основе обмена опытом.

Основные направления методической работы образовательной организации:

- организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;
- перевод методической работы образовательной организации в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;
- создание в образовательных организациях профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;
- разработка и сопровождение персональных программ профессионального роста педагогических работников;
- разработка продуктов инновационной деятельности.

Содержание и формы профессионального роста педагогических работников в рамках модели ММС

Деятельность профессиональных объединений и сообществ

Профессиональные педагогические сообщества, методические объединения, а также сетевые сообщества имеют большой потенциал для профессионально-личностного развития педагога, обеспечивающего эффективность профессиональной деятельности. В процессе участия педагога в деятельности профессиональных сообществ (методических объединений, клубов, ассоциаций и др.) происходит не только обогащение деятельности педагога необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности.

В районе достаточно хорошо организована деятельность профессиональных объединений и сообществ (опорная школы для учителей-предметников, РМО и ШМО, творческие группы, участие в региональных предметных ассоциациях и клубах и т.д.). Вместе с тем, необходимо развивать новые формы профессиональной коммуникации педагогов: сетевые сообщества педагогов, формирующиеся не только по предметному принципу, но и по принципу межличностных интересов и не зависящие от географической принадлежности членов сообществ. В связи с ограничениями на очное общение в формате РМО и других образовательных

мероприятий по причине сложной эпидемиологической ситуации предполагаем организацию таких обучающих встреч в дистанционном формате.

Профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию – задача очень сложная для начинающего педагога. Одной из технологий, ориентированной на поддержку педагога в реализации собственной траектории образования, является наставничество – современная форма эффективного обучения и всесторонней поддержки специалиста без отрыва от работы.

Наставничество предполагает профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником непосредственно на рабочем месте.

Важной особенностью наставнических отношений является то, что они носят более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Посредством наставничества можно решить следующие задачи:

- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- осуществить адаптацию молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров.
-

Методическая поддержка молодых специалистов и наставничества

- формальное (практико-ориентированные курсы повышения квалификации) и неформальное (семинары-практикумы, вебинары, тренинги, мастер-классы и др.) обучение молодых специалистов и их наставников;
- организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях и т.д.);
- включение молодых педагогов и их наставников в конкурсное

профессиональное движение: всероссийские и региональные конкурсы, региональный конкурс «Педагогический дебют»;

- организация образовательных событий: районный калейдоскоп открытых уроков для молодых педагогов «У меня это хорошо получается».

Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства (далее – КПМ) являются одним из важнейших механизмов профессионального роста педагогических работников, материального и морального поощрения качественного педагогического труда.

Конкурсы профессионального мастерства позволяют решать следующие задачи:

- стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогического работника;
- формировать определенные эталоны профессионализма, которые становятся ориентирами для всего педагогического сообщества;
- выявлять и тиражировать лучшие педагогические практики, новые технологические решения эффективно реализации федеральных государственных образовательных стандартов;
- определять и «вращивать» потенциальные точки профессионального роста;
- формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в обществе.

Являясь важной частью системы стимулирования активной позиции педагогических работников и педагогических коллективов в предъявлении обществу своих передовых практик, конкурсное движение в Старожиловском районе вместе с тем нуждается в активизации потенциальных конкурсантов для участия в профессиональных конкурсах.

С этой целью необходимо решить следующие задачи:

- формирование перечня муниципальных конкурсов для педагогических работников;
- актуализация информационного ресурса, консолидирующего сведения о конкурсном движении в районе (рубрика на сайте УО «Конкурсы профессионального мастерства»);
- создание банка данных потенциальных участников КПМ на уровне образовательной организации и на муниципальном уровне;
- вовлечение педагогов в конкурсное движение путем проведения индивидуальной работы;
- создание системы психолого-педагогической поддержки участников

конкурсов;

- создание комфортных условий (удобное время, место, расписание конкурсных испытаний и др.);
- обеспечение доступности конкурсных мероприятий для участников конкурса, групп поддержки и других заинтересованных лиц;
- открытая работа жюри;
- организация площадок для неформального общения конкурсантов;
- работа со СМИ, освещение хода и итогов конкурсных мероприятий на официальном сайте УО, в социальных сетях, с использованием цифровых каналов коммуникации;
- создание системы эффективной диссеминации наиболее ценного опыта участников конкурсов: оформление наиболее ценных продуктов инновационной деятельности участников, размещение материалов участников конкурса на сайте, привлечение победителей и призеров районных и региональных конкурсов к участию в методических мероприятиях районного уровня и др.;
- привлечение участников профессиональных конкурсов к работе в профессиональных общественных объединениях (предметные клубы и ассоциации).

***Поддержка лидеров образования, творческих педагогов,
находящихся в инновационном поиске***

Поддержка педагогов, демонстрирующих инновационное поведение, направлена на мотивирование и стимулирование педагогов к профессиональному росту и развитию и заключается в создании условий для реализации траектории профессионального развития педагога как субъекта инновационного процесса.

***Направления деятельности ММС по поддержке педагогов,
стремящихся к обновлению образовательного процесса:***

- выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников на основе анализа качества участия в образовательных событиях муниципального и регионального уровней, конкурсах профессионального мастерства;
- продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

- разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов, демонстрирующих инновационное поведение, организация наставнической поддержки педагогов;
- продвижение авторского инновационного педагогического продукта, проекта в профессиональном сообществе через организацию экспертизы продукта на районных, региональных образовательных событиях, включение педагогов в конкурсное движение, деятельность профессиональных сообществ, участие в грантовых программах, издание/публикацию продуктов, организацию стажировок и др.;
- распространение опыта носителя идеи/автора инновационного продукта профессиональном сообществе;
- включение педагогов в проектные команды муниципального уровня, в инновационную деятельность, в том числе посредством участия в конкурсах на присвоение статуса в инновационной инфраструктуре в сфере образования Старожиловского района и Рязанской области.

Самообразование

Самообразование способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности. Необходимость педагогического самообразования обусловлена изменениями, которые постоянно происходят в системе образования и в обществе в целом.

Задача: создать условия для самообразования и самореализации педагогических работников.

Методическая поддержка самообразования педагогических работников

осуществляется по направлениям:

- создание единой информационной научно-методической среды (информация о ресурсах развития: курсах, книгах, статьях, полезных контактах, лучших практиках, «точках роста» и др.) для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования;
- обеспечение консультационной поддержки самообразования;
- создание условий для коммуникации с педагогами-лидерами,

носителями инновационного опыта;

- оказание помощи педагогу в решении конкретной задачи, имеющей практический характер (через разработку и апробацию инновационного продукта);

- сопровождение педагога в реализации индивидуального маршрута личностно-профессионального развития (индивидуальный маршрут - персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом его потребностей и возможностей и обеспечивающих реализацию личностного и профессионального потенциала);

- обеспечение возможности обучения онлайн, «горизонтального» обучения на основе обмена опытом.

Ресурсы: информационные ресурсы, сетевые профессиональные сообщества.

Мониторинг эффективности качества методической работы

Мониторинг качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров и обеспечения комплекса условий для непрерывного образования и профессионального развития педагогов на муниципальном уровне и уровне образовательной организации проводится **на основе муниципальных критериев и показателей качества методической работы:**

- критерий 1 «Обеспеченность методической помощью»;
- критерий 2 «Поддержка молодых педагогов и/или реализация программ наставничества»;
- критерий 3 «Развитие и/или поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов».

Перечни муниципальных показателей к критериям 1-3 (приложения №№ 2 – 4) рекомендуется использовать информационно-методическому центру и образовательным организациям для самооценки (самообследования) качества методической работы.

Методы сбора информации:

- данные анкетирования;
- данные официальной статистики;
- данные сайтов муниципальных образовательных организаций;
- изучение нормативно-правовых документов, муниципальных образовательных организаций.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ и разрабатываются адресные рекомендации.

Этапы реализации Программы

Этап	Содержание деятельности	Результаты деятельности
Подготовительный этап (ноябрь- декабрь 2021 г.)	Работа в режиме развития: - разработка локальных документов по всем направлениям деятельности; - организация методической работы в режиме функционирования; - обновление сайта.	Положения по всем направлениям деятельности. Обновление содержания методических разделов сайта управления образования и молодежной политики.
Основной этап реализации Программы (2022-2025 гг.)	Переход в режим функционирования: - обновление модели муниципальной методической службы; - реализация планов методической работы с учетом задач региональных проектов в области «Образование»; - организация работы муниципальной методической творческой группы по оперативному и массовому внедрению педагогических инноваций; - организация деятельности профессиональных сообществ, опорной школы, методических объединений педагогов, конкурсов	- изменение профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современными профессиональными компетенциями; - повышение качества методической работы по обеспечению качества образования; - создание муниципальной творческой группы; - участие ММС, ШМС и педагогического сообщества в федеральных, региональных, муниципальных конкурсах; - представление результатов работы в виде статей, методических рекомендаций; - создание единой

	профессионального мастерства педагогов; - методическая поддержка молодых специалистов и наставничества; - научно-методическое обеспечение инновационной деятельности; - мониторинг качества методической работы	информационной научно-методической среды для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования педагогов; - создание системы эффективной диссеминации наиболее ценного опыта педагогов
Заключительный этап (2025 г.)	Мониторинг успешности реализации Программы Мониторинг качества методической работы Корректировка Программы	Создание единого методического пространства, способствующего взаимодействию ММС и методических служб образовательных организаций, развитию инновационного потенциала муниципальной системы образования, повышению профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров района

Продукты Программы развития:

модернизированная Модель муниципальной методической службы.

Реализация Программы развития будет осуществляться согласно планам годовой работы информационно-методического центра системы образования, образовательных организаций и подпрограммам «Работа с одаренными детьми», «Обеспечение доступного образования для детей с ОВЗ», «Патриотическое воспитание школьников через новые формы работы» в тесном взаимодействии со школами и социальными партнерами.

Ожидаемые конечные результаты реализации

Программы развития:

- совершенствование (модернизация) структуры методической службы;
- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;
- повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов;
- расширение форм профессионального роста педагогов (деятельность профессиональных объединений и сообществ, в том числе и сетевых; профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество; конкурсы профессионального мастерства; поддержка лидеров образования, педагогов, демонстрирующих инновационное поведение; самообразование; мониторинг качества методической работы);
- повышение уровня профессионального мастерства педагогов Старожиловского района.

В конечном итоге мы ожидаем повышение качества образования школьников, в том числе через внедрение в систему работы управления образования, ИМЦ СО и образовательных организаций муниципального механизма управления образовательными результатами и образовательной деятельностью согласно методическим рекомендациям ФИОКО и современных оценочных процедур: ВПР, оценка функциональной грамотности.

Модель организации муниципальной методической службы, функционально объединяющая структуры, осуществляющие методическое сопровождение и поддержку деятельности педагогических работников



**Муниципальные показатели по обеспеченности методической помощью педагогических работников образовательных организаций
Старожиловского района**

№ п/ п	Показатели по обеспеченности методической помощью педагогических работников образовательных организаций
<i>На уровне образовательной организации</i>	
1	Методические структуры, обеспечивающие методическую помощь педагогическим работникам, в том числе модель методической службы
2	Нормативно-правовая основа методической деятельности, соответствующая целям и задачам организации (локальные нормативные акты: положения о методической службе, о структурных подразделениях методической службы (о методическом совете, профессиональных объединениях образовательной организации, формах профессионального взаимодействия и др.), приказы о назначении руководителей профессиональных объединений и др.)
3	Учебно-методическая документация (положения о рабочей программе, системе оценки планируемых результатов освоения основной образовательной программы; планы, анализ методической работы, отчеты о результатах самооценки методической работы и др.)
4	Методическое оснащение образовательной деятельности:
4.1	<i>УМК, включенные в Федеральный перечень учебников</i>
4.2	<i>информационно-справочная, учебно-методическая литература, фонд периодических изданий, методических материалов, дидактических пособий и т.п., необходимых для осуществления образовательной деятельности</i>
4.3	<i>каталог учебно-методических пособий, методических рекомендаций, указаний по учебным предметам/предметным областям; современных достижений в области педагогики, психологии, методики; продуктивных образовательных технологий, методик и др.</i>
4.4	<i>фонд медиа-, фото-, видео-, аудио- материалов и др.</i>
5	Программа (стратегия, план) профессионального роста педагогов
6	Система адресной поддержки педагогических работников на основе выявления (диагностики) профессиональных затруднений, самоанализа результатов деятельности

7	Обучение сотрудников через разные формы повышения квалификации: курсы, вебинары, участие в работе предметных ШМО, самообразование
8	Эффективные формы методической работы, в т.ч. сетевые (школьные профессиональные объединения педагогических работников в формате «базовая школа-филиал»):
8.1	<i>осуществляющие свою деятельность по актуальным направлениям развития образования,</i>
8.2	<i>направленные на решение проблем и затруднений педагогов, улучшение качества работы (проектные группы, творческие группы)</i>
9	Активные формы профессионального взаимодействия (общения), в т.ч. сетевые, ориентированные на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов (научно-методические мероприятия организации: тематические педсоветы, мастер-классы, педагогические мастерские, фестивали идей, деловые игры, тренинги и др.)
10	Система выявления, обобщения, распространения, тиражирования, внедрения лучших практик педагогов
11	Система подготовки к профессиональным конкурсам
12	Система работы с молодыми специалистами/система наставничества
13	Улучшение показателей по основным направлениям методической работы по результатам самообследования
<i>На муниципальном уровне</i>	
1	Методические структуры, обеспечивающие методическую помощь педагогическим работникам на муниципальном уровне, в том числе модель методической службы
2	Нормативно-правовая основа научно-методической деятельности, нацеленная на реализацию целевых федеральных, региональных и муниципальных проектов/программ в сфере образования, развитие муниципальной системы образования
3	Ресурсное обеспечение деятельности муниципальной методической службы:
3.1	<i>официальный сайт управления образования и молодежной политики</i>
3.2	<i>обеспеченность кадрами согласно штатному расписанию</i>
3.3	<i>повышение квалификации сотрудников муниципальной методической службы</i>
3.4	<i>библиотека</i>
3.5	<i>оснащенность информационно-справочными, научно-методическими, учебно-программными изданиями, медиаресурсами и др.</i>

4	Осуществление кураторства муниципальных проектов/программ, инновационных проектов
5	Эффективные формы методической работы, в т.ч. сетевые (районные профессиональные объединения педагогических работников),
5.1	<i>осуществляющих свою деятельность по актуальным направлениям развития образования,</i>
5.2	<i>направленных на решение проблем и затруднений педагогов</i>
6	Активные формы профессионального взаимодействия, в т.ч. сетевые, ориентированные на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов (научно-методические мероприятия: конференции, слеты, форумы, семинары и др.)
7	Система выявления, обобщения, распространения, тиражирования, внедрения лучших практик педагогов
8	Система профессиональных конкурсов для разных категорий педагогических работников /участников
9	Система поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников:
9.1	<i>молодых специалистов, наставников</i>
9.2	<i>лидеров образования</i>
9.2	<i>учителей, работающих в школах с низкими образовательными результатами</i>

Приложение № 3

Муниципальные показатели по поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества в Старожиловском районе

Показатели по поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества	
<i>На уровне образовательной организации</i>	
1	Локальные нормативные акты, регулирующие методическое сопровождение молодых педагогов и / или наставничество
2	Программа (план) работы с молодыми педагогами и / или наставничества
3	Комплекс мероприятий для адаптации молодых педагогов
4	Практико-ориентированное индивидуальное сопровождение молодых специалистов на основе анализа профессиональных затруднений, мониторинга результативности деятельности молодых педагогов
5	Разработанные методические продукты по методическому сопровождению молодых педагогов: рекомендации, памятки, алгоритмы и др.
6	Распространение опыта работы с молодыми педагогами / наставничества в различных формах
7	Подготовка и участие молодых педагогов, педагогов-наставников в конкурсах профессионального мастерства разных уровней
8	Активность молодых педагогов в образовательных мероприятиях разных уровней
9	Комплекс мер по стимулированию и поощрению наставников
10	Закрепление молодых педагогов в образовательной организации
<i>На муниципальном уровне</i>	
1	Нормативно-правовая основа, регулирующая методическое сопровождение молодых педагогов и / или наставничество
2	Активно функционирующая общественная организация молодых педагогов
3	Активные формы профессионального общения молодых педагогов, педагогов-наставников, направленные на профессионализацию молодых специалистов
4	Методическое сопровождение, консультационная поддержка молодых педагогов, педагогов-наставников

5	Мероприятия по выявлению и распространению опыта работы с молодыми педагогами, наставничества, в том числе через профессиональные конкурсы для молодых специалистов и наставников
6	Закрепление молодых педагогов в образовательных организациях муниципалитета

**Муниципальные показатели по развитию и поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов
Старожиловского района**

Показатели по развитию и поддержке школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников	
<i>На уровне образовательной организации</i>	
1	Нормативно-правовая основа, регулирующая деятельность школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательной организации
2	Модель методической службы образовательной организации, включающая сеть методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников, сформированных как по предметному принципу, так и по актуальным направлениям развития образования, в том числе временных творческих коллективов
3	Структуры (подразделения) в образовательной организации, сопровождающие деятельность методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников
4	Планирование деятельности методических объединений, профессиональных объединений на основе реально существующих методических потребностей педагогических работников
5	Организация обучения руководителей школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательной организации по вопросам совершенствования методической работы, по направлениям деятельности объединения
6	Организация мероприятий по обмену опытом деятельности школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательной организации
7	Наличие на сайте образовательной организации площадки для презентации деятельности школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников
<i>На муниципальном уровне</i>	

1	Программа поддержки школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательных организаций
2	Организация взаимодействия профессиональных объединений педагогических работников муниципального уровня и уровня образовательной организации
3	Поддержка и сопровождение инновационных проектов образовательных организаций по модернизации методической службы
4	Организация семинаров, вебинаров, консультационных площадок для руководителей школьных методических (профессиональных) объединений, школьных творческих групп
5	Организация повышения квалификации в межкурсовой период на муниципальном уровне, консультирование в различных формах педагогических работников по содержательным направлениям деятельности методических (профессиональных) объединений (по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, по организации методической работы, работы с молодыми педагогами, наставничества и др.)
6	Выявление, поддержка и распространение лучших практик методических (профессиональных) объединений образовательных организаций, направленных на непрерывное повышение мастерства педагогических работников

Приложение №5

Критерии успешности реализации Программы развития

Критерии успешности Программы развития	Показатели и индикаторы результативности	Выполнение
К1. Полнота и своевременность выполнения планов деятельности, «дорожных карт»	П1. Выполнение «дорожных карт», проектов на 100%	
	П2. Выполнение плана мероприятий по введению НСУР, охват не менее 100% ОО к 2025-му году	

	П3. Выполнение годового плана повышения квалификации и профессиональной переподготовки на 100%	
	П4. Доля ОО, участвующих в проектах, мероприятиях ИМЦ – не менее 60%	
К2. Участие ОО района и методистов ИМЦ в инновационной деятельности	П5. Доля ОО, участвующих в инновационных проектах разных уровней (2021 год – 20%, к 2025 году – 30%)	
	П6. Доля методистов ИМЦ, участвующих в инновационной и проектной деятельности (2021 год – 40%, к 2025 году – 60%)	
К3. Методическое сопровождение конкурсного движения	П8. Оказание методистами помощи в подготовке материалов для участия в конкурсах разного уровня (ежегодно не менее 6 конкурсов)	
	П9. Доля ОО, педагоги которых транслировали инновационный опыт на конкурсах (2021 год – не менее 20%, к 2025 – не менее 30%)	
К4. Рост активности участников муниципальной модели работы с одарёнными детьми	П10. Доля обучающихся, принявших участие в олимпиадном и конкурсном движении (2021 год – 75 0%, к 2025 году – не менее 90%)	
	П11. Доля ОО, участвующих в реализации модели (2021 год – 50%, к 2025 – 70%)	
К5. Поддержка практики наставничества, работы с молодыми педагогами.	Доля ОО, где практикуется наставничество (2021г. – 25%, к 2025г – 50%)	
К6. Положительная динамика удовлетворённости ОО деятельностью ИМЦ	П7. Степень удовлетворённости педагогических работников и управленческих команд ОО района	

К7. Актуальность материалов по освещению процесса реализации Программы развития на сайте управления образования	П12.Обновление материалов не реже 1 раза в две недели	
---	---	--

Список литературы:

1. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие муниципальной системы образования. – Кн. 2: Планирование и мотивация профессионального развития кадров. – М.: АПКИПРО, 2004. – 254 с.
2. Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя // Педагогическое образование в России– 2014. – № 2. – С. 49-53.
3. Иванова Н.Н. Особенности современного образовательного пространства // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 5. С. 3-8.
4. Коротаева Е.В. О роли научно-методического сопровождения в развитии теории и практики образования // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 13. – С. 38-44.
5. Лазарев В.С., Поташник М.М. Управление развитием школы. Пособие для руководителей образовательных учреждений. – М.: Новая школа, 1995. – 464 с.
6. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. – М.: Педагогическое общество России, 2011. – 448 с.
7. Выготский Л.С. Педагогическая психология.-М.: АСТ/Астрель, 2008г.
8. Лисуненко Л.Н., Короткова В.А. Методическая служба как ресурс реализации федерального государственного образовательного стандарта общего образования Ж-л «Методист».2012г.№5
9. Василевская Е.В. Методическое сопровождение педагогов на основе сетевого подхода в условиях инновационного развития образования. Электронное издание «Непрерывное педагогическое образование в контексте инновационных проектов общественного развития: сборник научных статей международной научно-практической конференции» -М.:АПКИПРО, 2012г.
10. Тарабрина Т.А. «Образовательные технологии, обеспечивающие достижение требований ФГОС к результатам деятельности общеобразовательной организации». Ж-л «Методист». 2016г. №5.
11. Певзнер М.Н., Зайченко О.М. Теория и практика сопровождения профессиональной деятельности педагогов // Научные традиции и перспективы педагогики. Герценовские чтения. – 2001: Межрегиональный сб.науч. трудов. – 2001. – С. 285-300с.

Реестр

школ и детских садов, на базе которых организованы инновационные и экспериментальные площадки муниципального уровня

№ п/п	Название учреждения	Тема инновационной работы	Исполнители
1.	МБДОУ «Старожиловский детский сад №3 «Солнышко»	«Апробации, внедрение и адаптация парциальной программы по речевому развитию дошкольников «По дороге к Азбуке» (авт. Бунеев Р.Н., Бунеева Е.В., Кислова Т.Р.) в рамках регионального сетевого проекта «Комплексное развитие ребенка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад - 2100». Реализация проекта обеспечена методическими и дидактическими пособиями.	Педагог-экспериментатор Кузьмина Н.В., участник регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года» 2021г.
2.	МБДОУ «Старожиловский детский сад №2 «Ивушка»	1.«Система экологической работы с дошкольниками как условие разностороннего развития детей» 2.Экспериментальная площадка на уровне учреждения по теме: «Использование метода проектов для совершенствования воспитательно-образовательной деятельности»	Педагогический коллектив ДОУ при участии других сотрудников ДОУ и родителей Педагогический коллективДОУ
3.	МБДОУ	«Система работы по	Воспитатели Афанасьева

	«Истинский детский сад «Колобок»	формированию основ здорового образа жизни. Инновационный проект «Хорошие привычки».	Н.Н. и Фурсаева Н.В., участницы регионального фестиваля «Инноватика. Образование. Мастерство» Фурсаева Н.В. – лауреат регионального этапа конкурса «Воспитатель года России -2020»
4.	МБДОУ «Хрущевский детский сад «Ягодка»	«Реализация технологии эффективной социализации дошкольников»	Педколлектив под руководством старшего воспитателя Зимаревой А.В. На региональном конкурсе «Педагогический дебют» она стала призером, выступив с опытом работы по этой теме.
5.	МБОУ «Истинская средняя школа»	Реализация инновационного проекта «ЭкоПРОФ: центр профориентации на «зеленые» специальности, востребованные в сельхозпредприятиях муниципального образования – Старожиловский муниципальный район» Реализация инновационного образовательного проекта «Агрошкола» Организация работы движения «Юнармия» как новая эффективная форма военно-патриотического воспитания	Администрация школы, учитель предметов естественнонаучного профиля, обучающиеся; ОГБУ ДО «Детский эколого-биологический центр»; сельхозпредприятия района; ФГБОУ ВО «Рязанский государственный агротехнологический университет» Администрация школы, преподаватель ОБЖ, обучающиеся
6.	МБОУ «Средняя школа «Рязанские сады»	«Инновационные формы сетевого взаимодействия базовой школы с филиалами»	Администрации базовой школы «Рязанские сады» и филиалов: Гребневский,

			Ивановский, Чернобаевский.
7.	МБОУ «Старожиловская средняя школа»	Создание условий для развития исследовательских способностей детей посредством организации работы Центра образования естественнонаучного профиля «Точка роста»	Администрация школы, педагогический коллектив, обучающиеся
8.	МБОУ «Хрущевская средняя школа»	«Развитие инновационного мышления детей на базе Цentra образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»» Реализация комплексной Программы «Здоровье»	Администрация школы, педагогический коллектив, обучающиеся Администрация школы, учителя-предметники, медицинский работник
9.	Слободской филиал МБОУ «Старожиловская средняя школа»	«Создание новой модели школы агроэкологического профиля». В школе создана солидная учебно-опытная и материально-техническая база: заложен питомник, сад, зимняя теплица, лесопарк.	Педагогический, технический и ученический коллективы школы
10.	Мелешинский филиал МБОУ «Столпянская средняя школа»	Реализация проекта «Трудовое воспитание посредством интеграции учебной работы и внеурочной деятельности»	Педагогический коллектив, обучающиеся