

РАССМОТРЕНА

на заседании
научно-методического Совета
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
профессионального образования
«Старооскольский центр развития
образования»
протокол от «07» февраля 2023 г. №2

СОГЛАСОВАНА

начальник управления
образования администрации
Старооскольского городского округа
 ДМ Н.Е. Дереча
от «10» февраля 2023 г.

РАССМОТРЕНА

экспертным советом управления
образования администрации
Старооскольского городского округа
протокол
от «09» февраля 2023 г. №1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом МБУ ДПО
«Старооскольский центр развития
образования»
от «10» февраля 2023 г. №51-од

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
НА 2023–2025 ГГ.**

Содержание

Раздел 1. Информационная карта программы развития Центра	3
1.1. Паспорт программы развития Центра.....	3
1.2. Информационная справка.....	6
1.2.1. Историческая справка	6
1.2.2. Центр на современном этапе	7
Раздел 2. Аналитико-прогностическое обоснование программы развития.....	16
2.1. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды	16
2.2. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды	19
2.3. SWOT-анализ развития Центра	26
Раздел 3. Концепция желаемого будущего Центра как системы	29
Раздел 4. Стратегический план реализации мероприятий Программы	34
4.1. Дорожная карта реализации Программы	40
Раздел 5. Механизмы реализации программы развития	43
Раздел 6. Концепция брендинга Центра	43
Раздел 7. Система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ход реализации программы развития.....	54
Раздел 8. Финансовое, ресурсное и кадровое обеспечение реализации программы развития	56
Раздел 9. Описание мер регулирования и управления рисками	58

Раздел 1. Информационная карта программы развития Центра

1.1. Паспорт программы развития Центра

Наименование Программы	Программа развития муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» (далее – Центр) на 2023–2025 гг.
Разработчик Программы	Педагогический коллектив Центра
Правовое обоснование Программы	<ul style="list-style-type: none">— Конституция Российской Федерации;— Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;— Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642);— Указ Президента Российской Федерации от 21 июня 2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;— Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;— Письма Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (от 23.01.2020 г. N МР-42/02; от 21.12.2021 N АЗ-1128/08);— Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. №Р-303);— Государственная программа Белгородской области «Развитие образования Белгородской области (утверждена постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 года №528-пп);— Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Белгородской области (утверждено приказом департамента образования Белгородской области от 20 июля 2021 № 1955);— Муниципальная программа «Развитие образования Старооскольского городского округа» с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2021 года (утверждена постановлением Главы Администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 30.10.2014г. №3681);

	— Устав учреждения и другие нормативные документы, регламентирующие деятельность образовательной организации.
Цель и задачи Программы	<p>Стратегическая цель программы развития: обеспечить конкурентное качество системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Старооскольского городского округа.</p> <p>Задачи программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение системной деятельности Центра как муниципального ресурса в области методического и научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников. 2. Разработка и реализация актуальных программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогов в эргономичных формах. 3. Разработка и реализации адресных стратегий непрерывного развития профессионального мастерства. 4. Формирование в медийном пространстве имиджа Центра как эффективно работающей организации, обеспечивающей научно-методическое, информационное, экспертное сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций.
Целевые индикаторы и показатели	См. раздел 7 Программы
Сроки и этапы реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналитико-прогностический этап (2022 г.): <ul style="list-style-type: none"> – анализ состояния и прогноз тенденций внешней и внутренней среды функционирования и развития Центра; – стратегическое планирование развития Центра; – разработка мероприятий и реализация проектов, в том числе бережливых. 2. Основной этап реализации (2023 г. – 2025 г.): <ul style="list-style-type: none"> – осуществление методического, кадрового и информационного обеспечения Программы; – коррекция основных программных мероприятий в соответствии с актуализацией основных направлений. 3. Результативно-оценочный (ноябрь – декабрь 2025 г.): <ul style="list-style-type: none"> – анализ и рефлексия статуса Центра в социуме, структуры функционирования; – самоопределение педагогического коллектива по отношению к дальнейшему развитию; – разработка стратегии дальнейшего развития Центра.
Объемы и источники финансирования Программы	Для реализации программы развития привлекаются средства из муниципального бюджета, а также внебюджетные источники. В ходе реализации программы развития объемы финансовых средств, направляемых на ее выполнение, могут корректироваться учредителем учреждения. Конкретные мероприятия программы развития и объемы ее финансирования уточняются ежегодно при формировании проекта муниципального бюджета на соот-

	<p>ветствующий финансовый год. Планируемый общий объем финансирования программы развития в 2023-2025 годах за счет средств муниципального бюджета составит:</p> <ul style="list-style-type: none">– 2023 год - 31676, 411 тыс. рублей;– 2024 год - 32676,411 тыс. рублей;– 2025 год - 33676,411 тыс. рублей
Контроль за исполнением Программы	<p>Общий контроль реализации программы развития осуществляет руководство Центра.</p> <p>Координирует деятельность по программе развития директор Центра.</p> <p>Ответственными за стратегические показатели определены директор и заместители директора Центра. Мониторинг данных показателей осуществляется с различной периодичностью от ежемесячного до ежегодного в зависимости от показателя.</p> <p>С учетом стратегических приоритетов программы развития показатели размещаются на стенде стратегического управления.</p> <p>Динамика вышеприведенных показателей визуализируется с помощью таблиц, графиков и диаграмм и размещается на стенде стратегического управления SQDSM.</p> <p>На операционном уровне с учетом принципов бережливого управления обеспечена трансформация показателей стратегического уровня в показатели уровня сотрудников Центра, которые аналогично взаимоувязаны с целями</p> <p>При определении индивидуальных операционных показателей сотрудников обеспечивается условие их «сквозной» связи со стратегическими показателями Центра, закрепленными на верхнем уровне управления, что в свою очередь позволяет обеспечить вовлеченность персонала в корпоративное управление по целям.</p> <p>Программа развития рассматривается научно-методическим советом Центра, муниципальным экспертным советом управления образования администрации Старооскольского городского округа.</p> <p>Один раз в год вопросы реализации программы развития рассматриваются научно-методическим советом Центра.</p>

1.2. Информационная справка

1.2.1. Историческая справка

1 февраля 1994 года — открытие Старооскольского филиала Белгородского областного института усовершенствования учителей по адресу: г. Старый Оскол, пр. Комсомольский, д. 43.

19 февраля 1996 года – передача Старооскольского филиала областного института усовершенствования учителей в ведение и финансовое содержание управлению образования администрации г. Старый Оскол (приказ управления образования администрации Белгородской области № 83 от 19.02.1996).

1997 год – лицензирование Старооскольского городского института усовершенствования учителей.

2002 год – присвоение наименования «Муниципальное образовательное учреждение «Старооскольский городской институт усовершенствования учителей».

2003 год – лицензирование муниципального образовательного учреждения «Старооскольский городской институт усовершенствования учителей».

2007 год – изменение юридического адреса института: г. Старый Оскол, м-н Будённого, д. 2.

2008 год – присвоение наименования «Муниципальное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов „Старооскольский городской институт усовершенствования учителей“».

2009 год – лицензирование муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Старооскольский городской институт усовершенствования учителей».

2009 год – присвоение статуса федеральной экспериментальной площадки по теме «Мониторинг образовательного процесса в рамках общесетевой программы „Методическая компетентность учителя развивающего образования“» Академией повышения квалификации и переподготовки работников образования.

2011 год – присвоение наименования «Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Старооскольский городской институт усовершенствования учителей».

2012 год – Центр—призер областного конкурса «Методическая служба — нашей новой школе».

2014 год – Центр — победитель конкурса инновационных проектов XII Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций, призёр дня мастер-классов «Педагогический калейдоскоп».

2015 год – переименование МБОУ ДПО (ПК) «СОГИУУ» в муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Старооскольский институт развития образования» (МБУ ДПО «СОИРО»).

2016 год – изменение фактического адреса местонахождения: г. Старый Оскол, ул. Комсомольская, д. 33/36.

2023 год – переименование МБУ ДПО «СОИРО» в муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Старооскольский Центр развития образования».

1.2.2. Центр на современном этапе

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Старооскольский Центр развития образования» – унитарная некоммерческая организация и не имеет извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

Местонахождение Центра: г. Старый Оскол, ул. Комсомольская, д. 33/36.

Тип образовательной организации: образовательная организация дополнительного профессионального образования.

Организационно-правовая форма: муниципальное учреждение, тип – бюджетное.

Учредителем Центра является муниципальное образование - Старооскольский городской округ Белгородской области.

Функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Старооскольского городского округа в соответствии с муниципальными правовыми актами городского округа.

Собственником имущества Центра является Старооскольский городской округ, от лица которого выступает администрация Старооскольского городского округа в лице уполномоченных органов.

В соответствии с уставом Центр осуществляет образовательную, методическую, научно-исследовательскую, инновационную и проектную деятельность в течение календарного года. Образовательные услуги по реализации образовательных программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования оказываются на основании лицензии от 06.04.2017 г. №Л035-01234-31/00235049.

Деятельность Центра осуществляется через системное взаимодействие 8 отделов и двух центров:

- отдел организации образовательной деятельности;
- отдел методического сопровождения дошкольного образования;
- отдел методического сопровождения общего и дополнительного образования:
 - центр духовно-нравственного просвещения;
 - центр образовательных практик;
- отдел ресурсного обеспечения образования;
- отдел цифрового развития образования;
- отдел массовых коммуникаций и связей с общественностью;
- отдел платных услуг.

В период 2020-2022 гг. была реализована программа развития «Бережливый институт: эффективное образовательное пространство без потерь».

Характеристика кадрового состава

Количество штатных работников Центра составляет 45 единиц, из них педагогических работников – 30. Все педагогические работники Центра имеют высшее образование; 3 имеют научную степень кандидата наук; 1 – ученое звание доцента; 15 награждены отраслевыми нагрудными знаками «Отличник народного просвещения РФ», «Почётный работник общего образования РФ».

В 2022 году 30 дополнительных профессиональных программ повышения квалификации реализованы в соответствии с профессиональными стандартами. Качество преподавательского состава соответствует требованиям муниципального задания.

Доля преподавателей, имеющих ученую степень, составила 45% от числа преподавателей, реализующих содержание программ повышения квалификации на базе Центра (см. таблицы 1 и 2).

Таблица 1. Качественный состав преподавателей Центра в 2020-2022 годах

Категория преподавателей	Количество преподавателей		
	2020	2021	2022
Всего, в том числе	270	271	139
реализующих содержание модулей на базе Центра	145	136	106
реализующих содержание модулей на базе стажировочных площадок	125	135	33

Категория преподавателей	Количество преподавателей		
	2020	2021	2022
Всего, в том числе	270	271	139
Всего имеющих ученую степень, в том числе	42	59	38
доктора наук	5	7	3
кандидата наук	37	52	35
Всего, не имеющих ученую степень	624	624	101

Таблица 2. Доля сотрудников различных образовательных организаций от общего количества преподавателей Центра

Категории преподавателей	Количество преподавателей					
	2020 год		2021 год		2022 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего	270	100	271	100	139	100
Штатных сотрудников Центра	24	9	24	9	22	16

Внешних совместителей	246	91	247	91	117	84
-----------------------	-----	----	-----	----	-----	----

Объем программного материала, реализуемого постоянным составом преподавателей, составил более 50%.

Оценка кадрового состава преподавателей позволяет говорить о том, что Центр располагает квалифицированным персоналом, способным качественно и в полном объеме решать актуальные вопросы, связанные с подготовкой специалистов для муниципальной образовательной системы.

Характеристика деятельности Центра

Центр в настоящее время успешно реализует 3 направления деятельности:

1. Организация обучения педагогических и руководящих работников образовательных организаций Старооскольского городского округа по дополнительным профессиональным программам.
2. Методическое сопровождение образовательных организаций Старооскольского городского округа.
3. Организация проектной и инновационной деятельности образовательных организаций Старооскольского городского округа.

Центр выполняет функции *муниципальной методической службы*, в частности:

- 1) организация работы профессиональных объединений;
- 2) информационно-методическая деятельность;
- 3) организационно-методическая деятельность, предполагающая:
 - организацию и проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов, творческих, педагогических мастерских,
 - организацию и проведение смотров, олимпиад, фестивалей,
 - организацию и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства,
 - методическое сопровождение педагогов, организаций при подготовке к региональным и всероссийским конкурсам профессионального мастерства;
- 4) персонифицированное методическое сопровождение;
- 5) аналитико-прогностическая деятельность.

Структура муниципальной методической службы представлена на рисунке 1.



Рисунок 1. Структура муниципальной методической службы Старооскольского городского округа

Центр организует и сопровождает *научно-исследовательскую и инновационную деятельность* образовательных организаций городского округа по следующим направлениям:

- 1) проектная деятельность:
 - сопровождение участия образовательных организаций округа в муниципальных и региональных проектах;
- 2) организация работы профессиональных объединений:
 - муниципальных экспертных предметных комиссий по проведению экспертизы материалов педагогического опыта педагогов, педагогических коллективов;

- муниципального экспертного совета управления образования администрации городского округа и муниципальных экспертных комиссий по экспертизе программ, методических и учебно-методических материалов муниципального уровня;
- 3) научно-информационная деятельность;
- 4) научно-организационная деятельность, которая предполагает организацию и проведение:
 - научно-практических семинаров;
 - мастер-классов, круглых столов, творческих, педагогических мастерских;
 - научно-практических конференций, педагогических чтений;
 - смотров, конкурсов, олимпиад, фестивалей;
- 5) обобщение и распространение актуального педагогического опыта;
- 6) аналитико-прогностическая деятельность.

Центр выступает организацией, координирующей функционирование и развитие инновационной инфраструктуры сферы образования Старооскольского городского округа.

Данная инфраструктура представлена тремя уровнями (см. рисунок 2):

- 1) ядро инновационной инфраструктуры:
 - базы федеральных инновационных площадок;
 - региональные инновационные площадки;
- 2) дополнительные компоненты инновационной инфраструктуры:
 - опорные образовательные организации по внедрению технологии бережливого производства;
 - региональные площадки-новаторы;
 - ресурсные центры;
 - муниципальные сетевые площадки;
 - авторские школы педагогического мастерства;
 - система поощрений инновационной деятельности педагогов посредством присвоения педагогических статусов;
- 3) вспомогательные компоненты инновационной инфраструктуры:
 - рейтинги;
 - конкурсы профессионального мастерства;
 - специализированные образовательные мероприятия инновационной направленности.

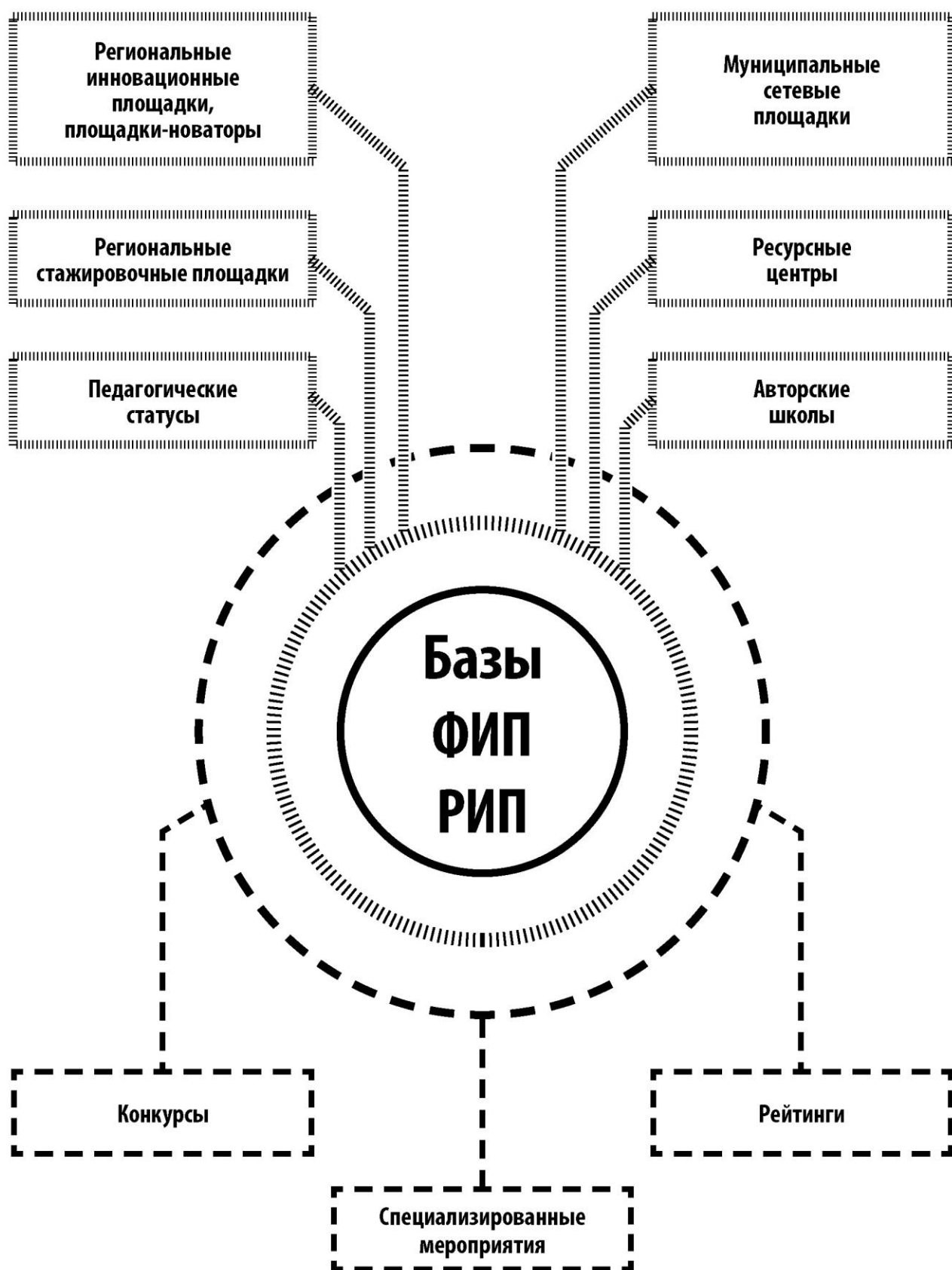


Рисунок 2. Инновационная инфраструктура сферы образования Старооскольского городского округа

Характеристика системы управления Центра

Управление Центром осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Структура управления Центром представлена на рисунке 3.

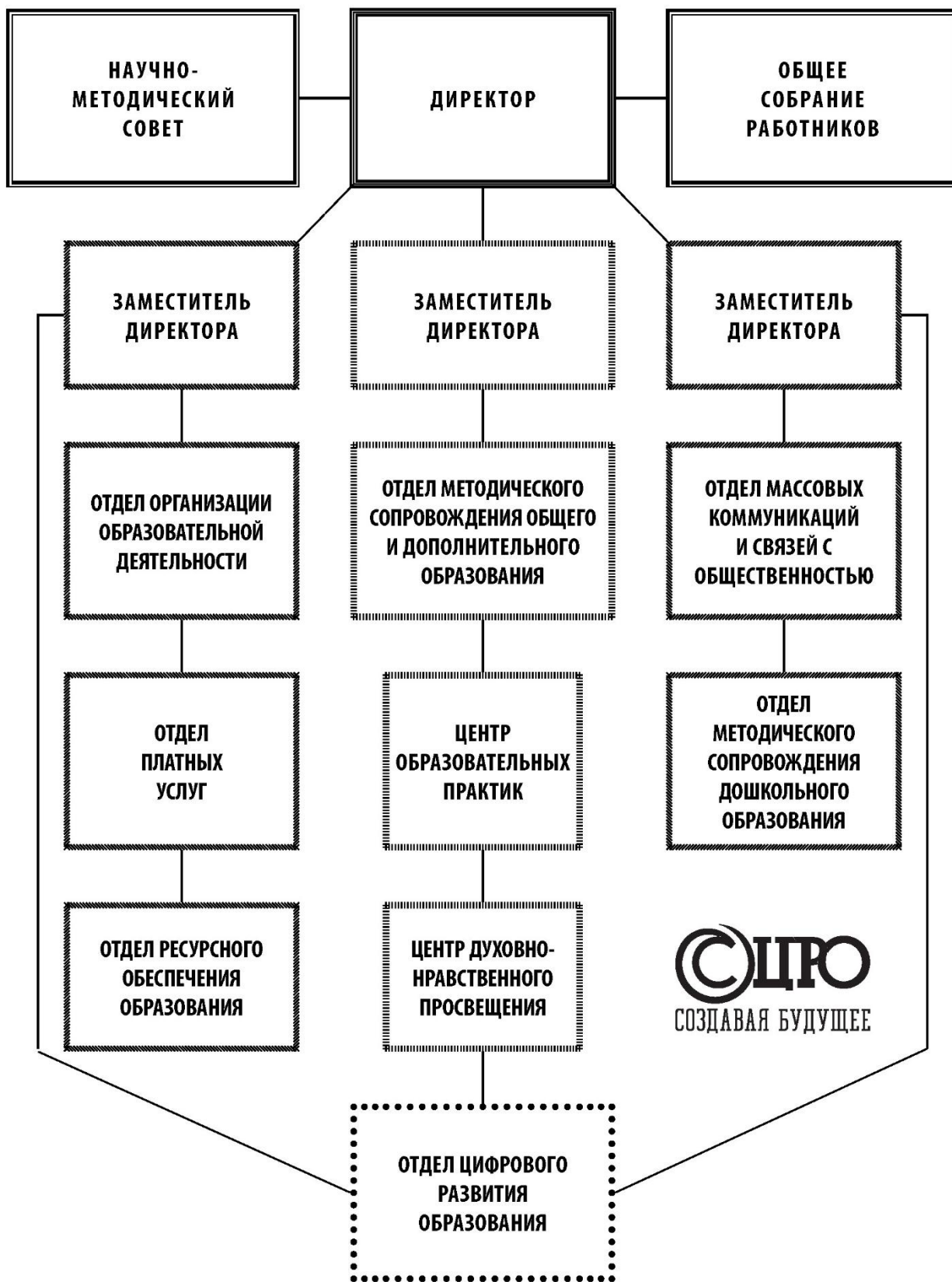


Рисунок 3. Структура управления Центром

Непосредственное управление Центром осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, а также заместители директора, курирующие соответствующие направления деятельности Центра.

Коллегиальными органами управления Центром являются: общее собрание работников, научно-методический совет.

Общее собрание действует бессрочно и включает в себя работников Учреждения, на дату проведения Общего собрания работающих на условиях полного рабочего дня по основному месту работы в данном Учреждении.

Научно-методический Совет является постоянно действующим органом управления, созданным в целях организации образовательной деятельности в Учреждении. Членами Научно-методического Совета являются все педагогические работники Учреждения. В начале каждого календарного года из числа членов Научно-методического Совета путём открытого голосования простым большинством голосов избираются председатель и секретарь Научно-методического Совета.

Принятые на заседании Научно-методического Совета и отражённые в протоколе решения имеют юридическую силу с момента издания соответствующего приказа директора Учреждения.

Характеристика материально-технических условий

Центр имеет локальную информационную сеть с доступом в Интернет, библиотеку, которая располагает справочной, методической, научной литературой, электронными учебниками, учебными видео- и аудиоматериалами.

Центр располагает 4 учебными аудиториями площадью 217,33 кв.м. и 1 компьютерным классом площадью 40 кв.м., оснащёнными стационарными мультимедийными установками.

Материально-техническое оснащение центра

№ п/п	Оборудование	Количество
1.	Компьютер	60
2.	Ноутбук	4
3.	Монохромный принтер	20
4.	МФУ	2
5.	Цветной фотопринтер	3
6.	Сканер	5
7.	Ксерокс	2
8.	Интерактивная доска	1
9.	Сервер	2
10.	Проектор	5
11.	Короткофокусный проектор	2
12.	Фотоаппарат	1
13.	Телевизор	1
14.	ЖК-панель	1
15.	Web-камера	10
16.	Интеллектуальная Web-камера	1
17.	Мини портативный усилитель	4

18.	Брошюратор	1
19.	Ламинатор	1
20.	Планшет	4
21.	Микрофонная радиосистема с двумя ручными микрофонами	1
22.	Акустическая система	1
23.	Микшерный пульт	1

Характеристика финансово-экономических условий

Финансовое обеспечение Центра осуществляется из муниципального бюджета, внебюджетных источников, дохода от платных услуг.

Планируемый общий объем финансирования программы развития в 2023-2025 годах за счет средств муниципального бюджета составит 98029,233 тыс. рублей, в том числе по годам:

- 2023 год - 31676,411 тыс. рублей;
- 2024 год - 32676,411 тыс. рублей;
- 2025 год - 33676,411 тыс. рублей.

Раздел 2. Аналитико-прогностическое обоснование программы развития

2.1. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды

Развитие Центра детерминировано рядом факторов изменения внешней среды на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Федеральный уровень

Российская образовательная система центрирована на профессиональный рост учителя, создание условий для мотивации непрерывного профессионального развития и самосовершенствования педагогов.

Ориентация системы образования на новые результаты, связанные с «навыками 21 века», функциональной грамотностью обучающихся и развитием позитивных стратегий поведения в различных ситуациях, во многом будет зависеть от подготовки педагогов.

Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определены пять национальных целей развития:

- 1) сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- 2) возможности для самореализации и развития талантов;
- 3) комфортная и безопасная среда для жизни;
- 4) достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство;
- 5) цифровая трансформация.

Развитие образовательных систем служит одним из инструментов для реализации вышеуказанных целей, так как сформированная в прогрессивной системе образования многосторонняя личность школьника сможет реализовать задачи по совершенствованию внешней среды.

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров принципами создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

- соответствие деятельности ЕФС приоритетным задачам в сфере образования;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;
- взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней.

Комплексная - методологическая, содержательная и организационная - трансформация системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, начатая с момента создания ЕФС, осуществлялась по трем ключевым направлениям:

- формирование механизмов управления федеральной и региональной инфраструктурами научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;
- развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;
- создание цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования.

Региональный уровень

В Белгородской области утверждена Стратегия развития образования Белгородской области на 2023-2027 годы, которая нацелена на обеспечение доступности, эффективности и качества образования в соответствии с реалиями настоящего и вызовами будущего, а также на создание равных условий для качественного образования детей.

Задачами развития региональной системы образования:

- 1) формирование единого образовательного пространства Белгородской области, обеспечивающего конкурентоспособность системы образования;
- 2) развитие современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех уровней;
- 3) внедрение на уровнях основного общего и среднего общего, профессионального образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;
- 4) формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;
- 5) обеспечение государственных гарантий детей на общедоступное и качественное дошкольное образование через реализацию национальных проектов и эффективных региональных практик;
- 6) повышение качества дошкольного образования Белгородской области через формирование единого детствосберегающего пространства, ориентированного на поддержку разнообразия детства, обеспечение позитивной социализации и успешности каждого ребенка на последующих этапах развития, формирование единых подходов к его оценке на всех уровнях управления;
- 7) повышение качества специальных образовательных условий для детей-инвалидов и детей с ОВЗ раннего и дошкольного возраста посредством развития сети групп компенсирующей направленности, совершенствования деятельности Консультационных центров, служб ранней помощи, взаимодействия с общественными, негосударственными организациями и благотворительными фондами;

- 8) создание условий для раннего развития детей в возрасте до трех лет, внедрение программ психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье;
- 9) создание условий, обеспечивающих доступность и развитие современных форм дополнительного образования детей, используя различные виды государственно-частного партнерства и нормативного финансирования;
- 10) совершенствование единого методического пространства, обеспечивающего развитие профессиональных компетенций педагогических и управленческих кадров;
- 11) внедрение комплексных мер, обеспечивающих безопасные условия функционирования образовательных организаций Белгородской области.

Муниципальный уровень

В Старооскольском городском округе Центр развития образования выполняет функции муниципальной методической службы. Учреждение организует обучение руководящих и педагогических работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, а также осуществляет методическое сопровождение их деятельности в межкурсовой период. Стратегические ориентиры развития сферы образования на муниципальном уровне реализуются в таких формах, как школа-лаборатория, авторская школа, опорная школа, ресурсный центр, муниципальная сетевая площадка. Разработана система профессиональных статусов, способствующих педагогическому росту и профессиональной мобильности педагогов.

В 2021-2022 году в рамках реализации региональной программы инновационной деятельности «Разработка и внедрение модели единого муниципального методического пространства сферы образования Старооскольского городского округа» Институтом была создана модель единого муниципального методического пространства. В 2022 году данная модель была каскадирована на уровень образовательных организаций округа с сохранением этапов и механизмов синхронизации.

В 2021 году в результате диагностики корпоративных дефицитов целевых групп руководящих и педагогических работников образовательных организаций Старооскольского городского округа были выявлены дефициты и потребности по следующим направлениям: качество образования; методическая деятельность; инновационные технологии дополнительного образования; развивающее обучение; бережливое управление образовательным процессом; инновационные методы и формы организации педагогического процесса на уровне дошкольного образования; духовно-нравственное воспитание; инклюзивное образование; цифровое образование; здоровьесориентированное образовательное пространство.

В 2022 году были выявлены потребности и дефициты в области функциональной грамотности, методики работы классного руководителя, управления воспитательным процессом. В результате на данном этапе был сформирован пул из 11 целевых групп в 2021 году и 18 целевых групп в 2022 году (7 продолжают тематические линии 2021 года, 11 – новые целевые группы).

С целью планирования деятельности целевых групп руководящих и педагогических работников образовательных организаций Старооскольского городского округа были организованы следующие мероприятия:

- ознакомление педагогических работников с моделью единого муниципального методического пространства (стратегическая сессия по синхронизации календарных планов работы методических служб муниципального и институциональных уровней);

- «показ в действии» инструментов синхронизации методической деятельности муниципальной и институциональных методических служб (Е-матрица перспективных преобразований муниципальной методической службы).

В результате проведения методических и управленческих мероприятий разработаны и реализованы 20 программ профессионального роста педагогических и руководящих работников целевых групп.

Обучение целевых групп осуществлялось в соответствии с матрицей перспективных преобразований поэтапно: диагностика, обучение, внедрение, диссеминация, методическая продукция. В результате реализации данного этапа проведена работа по снижению профессиональных дефицитов и удовлетворению потребностей в профессиональном развитии педагогических работников в части методической компетентности.

На основании результатов итоговых диагностик участников целевых групп, мониторинга методических служб образовательных организаций констатированы следующие качественные изменения:

- реализованы единые подходы функционирования методических служб образовательных организаций;
- осуществляются эффективные коммуникации между муниципальной и институциональными методическими службами;
- апробированы диагностические инструменты по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- синхронизирована методическая деятельность муниципальной и институциональных методических служб.

2.2. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды

Программа развития на 2020-2022 гг. Института была нацелена на решение 5 групп задач:

1. Создание комфортной среды профессиональной деятельности сотрудников и обучения слушателей на материальном, психологическом и информационном уровнях.
2. Разработка и реализация востребованных программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогов в эргономичных формах.
3. Создание условий для научно-методического роста педагогов и научно-инновационного развития образовательных организаций округа.
4. Минимизация затрат при реализации основных процессов, процессов поддержки, развития и управления.
5. Повышение уровня корпоративной культуры и корпоративной ответственности сотрудников Института.

Результаты реализации программы развития в соответствии с поставленными задачами представлены в Таблице.

Таблица.

Результативность реализации программы развития в 2020-2022 годах

№	Тема проекта	Руководитель проекта	Цель проекта	Способ достижения цели	Результат проекта	
					Планируемый	Фактический

Задача 1. Создание комфортной среды профессиональной деятельности сотрудников и обучения слушателей на материальном, психологическом и информационном уровнях.						
1.1	Обеспечение информационной безопасности в МБУ ДПО «СОИРО»	Куропаткина А.Н.	Обеспечить оптимальный уровень информационной безопасности для 100% слушателей и работников МБУ ДПО «СОИРО» к 01.03.21	Приобретение и установка на 100% компьютеров отечественного ПО и замена серверного оборудования	Обновлена система информационной безопасности в МБУ ДПО «СОИРО»	Модернизирована система информационной безопасности учреждения, через приобретение и установку отечественно ПО и замену серверного оборудования
1.2	Создание условий для профилактики инфекционных заболеваний для работников МБУ ДПО «СОИРО»	Куропаткина А.Н.	Обеспечение 5-ти дневного запаса СИЗ для работников МБУ ДПО «СОИРО» к 01.10.20	Приобретение 5-ти дневного запаса СИЗ	100% работников МБУ ДПО «СОИРО» обеспечены СИЗ	В учреждении сформирована и реализуется политика противоэпидемиологической безопасности
1.3	Расширение платных образовательных услуг МБУ ДПО «СОИРО»	Ожеред М.Ю.	Ремонт библиотеки и холла на 2 этаже к 31 декабря 2021 года	Открыто не менее 1 группы по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки, заключено не менее 1 агентского договора с издательством	Привлечено 518 680 рублей от дохода деятельности к 31 декабря 2021 года	Обновление компьютерной базы учреждения за счет деятельности, приносящей доход (в течение 2021-2022 годов доход составил 763168 рублей)
Задача 2. Разработка и реализация востребованных программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогов в эргономичных формах.						
2.1	Создание и внедрение модели дополнительного профессионального образования с использованием	Кукулин С.С.	Обучить не менее 500 руководителей и педагогических работников образовательных организаций Старооскольского го-	Создание и внедрение модели дополнительного профессионального образования с использованием дистан-	Функционирует модель дополнительного профессионального образования с использованием дистанци-	Сформирована и функционирует система дистанционного обучения, позволяющая обучить не

	нием дистанционных образовательных технологий в МБУ ДПО «СОИРО»		родского округа по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий на базе МБУ ДПО «СОИРО» к 01 января 2021 года	ционных образовательных технологий в МБУ ДПО «СОИРО»	онных образовательных технологий, позволяющая обучать не менее 500 руководящих и педагогических работников образовательных организаций Старооскольского городского округа на базе МБУ ДПО «СОИРО»	менее 1000 слушателей в год
Задача 3. Создание условий для научно-методического роста педагогов и научно-инновационного развития образовательных организаций округа.						
3.1	Организация системы практик цифрового образования в Старооскольском городском округе («Практики цифрового образования»)	Поляков Д.Д.	Вовлечение не менее 350 руководящих и педагогических работников, 4000 обучающихся в активную практику применения цифровых образовательных технологий в образовательных организациях Старооскольского городского округа к январю 2020 года	Внедрение системы практик цифрового образования в образовательных организациях Старооскольского городского округа	Создана система практик цифрового образования в Старооскольском городском округе, обеспечивающая активное применение цифровых образовательных технологий в образовательной деятельности участниками образовательных отношений в количестве, не менее 350 руководящих и педагогических работников, 4000 обучающихся	Сформирован положительный опыт реализации практик цифрового образования в образовательных организациях
3.2	Формирование единого методического пространства	Куропаткина А.Н.	Вовлечение не менее 1000 педагогических работников в	Апробация системы методической поддержки, обеспеч-	Функционирует система методической поддержки	Сформировано единое методическое пространство

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Старооскольский центр развития образования»

	ства образовательных организаций Старооскольского городского округа		реализацию программ профессионального роста, обеспечение эффективных образовательных технологий в образовательную деятельность, к 01.09.2020	печивающей мотивацию педагогов к преобразованию своей профессиональной деятельности и активное внедрение эффективных образовательных технологий в практику	педагогических работников образовательных организаций округа через реализацию программ профессионального роста, обеспечивающих внедрение эффективных образовательных технологий	вообразовательных организаций Старооскольского городского округа
3.3	Создание системы сопровождения учащихся общеобразовательных организаций Старооскольского городского округа, испытывающих трудности с освоением основной образовательной программы» («#К_результату_вместе»)	Поляков Д.Д.	Обеспечение оказания комплексной психолого-педагогической, социально-педагогической, предметной помощи не менее 500 учащихся общеобразовательных организаций Старооскольского городского округа, имеющих трудности в обучении и проблемы в развитии, к 19 июня 2020 года	Создание и функционирование на базе 50 общеобразовательных организаций Старооскольского городского округа служб сопровождения учащихся, имеющих трудности в обучении и проблемы в развитии	Не менее 500 учащимся общеобразовательных организаций Старооскольского городского округа, имеющим трудности в обучении и проблемы в развитии, оказано комплексное психолого-педагогическое, социально-педагогическое, предметное сопровождение	Функционирование на базе 50 общеобразовательных организаций служб сопровождения учащихся, имеющих трудности в обучении и проблемы в развитии
3.4	Создание электронного каталога лучших инновационных практик образовательных организаций округа	Рудаков А.В.	Обеспечение методического сопровождения инновационной и постинновационной деятельности 100% образовательных организаций Старооскольского го-	Создание электронного каталога лучших инновационных практик образовательных организаций округа на сайте Центра	Вовлечение в инновационную деятельность не менее 1000 руководящих и педагогических работников образовательных организаций	Не достигнут

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Старооскольский центр развития образования»

			родского округа к 30 декабря 2021 года			
3.5	Внедрение бережливых технологий в деятельность МБУ ДПО «СОИРО» («Лаборатория LEAN-компетенций МБУ ДПО «СОИРО»»)	Богомоло-ва Ю.А. Рудаков А.В.	Вовлечь не менее 30 педагогических работников МБУ ДПО «СОИРО» в деятельность по внедрению бережливых технологий к 25 декабря 2021 года	Создание на базе МБУ ДПО «СОИРО» лаборатории LEAN-компетенций для сопровождения процесса внедрения бережливых технологий в деятельность образовательных организаций	Сформирована корпоративная культура бережливого мышления у всех педагогических работников Центра	Фрагментарное использование методик «Стенд предложений по улучшению», «Стенд стратегического управления SQDSM»
Задача 4. Минимизация затрат при реализации основных процессов, процессов поддержки, развития и управления.						
4.1	Оптимизация процесса оформления заказа общеобразовательных организаций на учебную литературу	Тюренкова Л.Н.	Включение библиотечарей 51 общеобразовательного учреждения в работу с бланком муниципального заказа на учебную литературу	Создание условий для использования в работе библиотечарей бланка муниципального заказа на учебную литературу	Организована работа библиотечарей ОО по использованию в своей деятельности бланка муниципального заказа на учебную литературу	В деятельность 100% библиотечарей внедрена система АИС - книгозаказ
4.2	Оптимизация посещения учебных занятий слушателями дополнительных профессиональных программ в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	Киселева Е.Л.	Оптимизация процесса посещения учебных занятий слушателями дополнительных профессиональных программ в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	Создание и апробация системы, позволяющей оптимизировать процесс посещения учебных занятий слушателями дополнительных профессиональных программ в условиях распространения новой коронавирусной инфекции	Функционирует система, позволяющая оптимизировать процесс посещения учебных занятий слушателями дополнительных профессиональных программ в условиях распространения новой коронавирусной инфекции	Отработан алгоритм посещения учебных занятий слушателями дополнительных профессиональных программ в условиях распространения новой коронавирусной инфекции

				(COVID-19)	(COVID-19)	
4.3	Сокращение затрат на энергопотребление	Куропаткина А.Н.	Определение и оптимизация не менее 2 участков высоких затрат энергопотребления в МБУ ДПО «СОИРО» к 01.04.20	Оптимизация энергопотребления за счет установки энергосберегающих ламп	Снижена на 15% сумма счетов за электроэнергию	Установлены энергосберегающие лампы в учебных аудиториях, рабочих кабинетах, модернизировано оборудование теплового узла

Задача 5. Повышение уровня корпоративной культуры и корпоративной ответственности сотрудников Института.

5.1	Оптимизация командной работы по планированию текущей деятельности	Богомолова Ю.А.	Оптимизация процесса командной работы по планированию текущей деятельности	Внедрение визуального онлайн-инструмента для организации работы команды	Повышена эффективность текущей деятельности сотрудников и удовлетворенность ее качеством в результате внедрения визуального онлайн-инструмента для организации работы команды	Внедрен визуальный онлайн-инструмент Trello для организации работы команды
5.2	Организация электронного документооборота корпоративных проектов МБУ ДПО «СОИРО»	Рудаков А.В.	Вовлечь не менее 30 педагогических работников МБУ ДПО «СОИРО» в проектную деятельность	Внедрение программного приложения ProjectLibre для инициирования и контроля реализации проектов	Сформирована корпоративная культура проектного управления 100% педагогических работников Центра	Не достигнут
5.3	Создание системы нематериального стимулирования работников МБУ ДПО «СОИРО»	Куропаткина А.Н.	Вовлечь 100% работников МБУ ДПО «СОИРО» в систему нематериального стимулирования к 12.12.20	Разработка фирменного стиля нематериального стимулирования работников	Повышена не менее чем на 20% доля сотрудников, удовлетворенных корпоративными взаимоотношениями	По итогам опроса удовлетворенности работников условиями труда, показатели выросли на 25%

Перспективы развития:

- осуществлять единый подход к организации деятельности методических служб на муниципальном и институциональном уровнях в соответствии с федеральными и региональными приоритетами;
- внедрять научную составляющую методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров, поддерживать связь между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой;
- разработать актуальные программы дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и профессиональных дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии;
- способствовать преодолению «сопротивления» педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций обновлению методов обучения и воспитания;
- совершенствовать материально-техническую базу.

2.3. SWOT-анализ развития Центра

С учетом исследования состояния и прогноза тенденций изменения внешней и внутренней среды Центра был осуществлен SWOT-анализ его развития по направлениям деятельности Центра.

Таблица 4. Матрица SWOT-анализа направления деятельности Центра «Повышение конкурентоспособности»

Strengths – сильные стороны	Opportunities – возможности
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Высококвалифицированный кадровый состав Центра. ✓ Опыт части руководящих и педагогических работников Центра в проектном и бережливом управлении. ✓ Положительный имидж Центра. ✓ Сотрудничество Центра с социальными партнерами. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Мотивированность части сотрудников Центра на профессиональный рост и развитие организации. ✓ Возможности оказания платных услуг образовательным организациям городского округа. ✓ Наличие информационно-образовательного портала Центра.
Weaknesses – слабые стороны	Threats – угрозы
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие понимания у части коллектива стратегии развития Центра. ✓ Несоответствие материально-технического оснащения современным требованиям и потребностям. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Технологические изменения или инновации, приводящие к падению спроса на образовательные услуги. ✓ Сокращение ресурсной базы. ✓ Реорганизация.

Таблица 5. Матрица SWOT-анализа направления деятельности Центра «Развитие образовательной деятельности»

Strengths – сильные стороны	Opportunities – возможности
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Высококвалифицированный кадровый состав преподавателей Центра. ✓ Актуальность содержания дополнительных профессиональных программ. ✓ Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий. ✓ Предоставление слушателям возможности стажировки. ✓ Выполнение со стабильным опережением плана-заказа управления образования администрации Старооскольского городского округа. ✓ Высокая степень удовлетворенности педагогических работников образовательных организаций качеством услуг. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Потребность руководящих и педагогических работников образовательных организаций округа осваивать дополнительные профессиональные программы с применением дистанционных образовательных технологий. ✓ Потребность руководящих и педагогических работников образовательных организаций округа в непрерывном повышении квалификации в межкурсовый период. ✓ Возможности оказания платных услуг образовательным организациям городского округа.
Weaknesses – слабые стороны	Threats – угрозы

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Недостаточность ресурсов для перевода образовательной деятельности Центра в дистанционный режим. ✓ Недостаточно развитая материально-техническая база Центра. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Высокая степень конкуренции с организациями, оказывающими образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования, расположенных как на территории области, так и за ее пределами (реализация дополнительных образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий). ✓ Высокая степень вероятности изменения нормативной правовой базы оказания образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования.
--	--

Таблица 6. Матрица SWOT-анализа направления деятельности Центра «Развитие системы методического сопровождения»

Strengths – сильные стороны	Opportunities – возможности
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Рационально выстроенная работа муниципальных методических объединений. ✓ Наличие функционирующей системы постоянно действующих и виртуальных семинаров, а также диссеминации актуального педагогического опыта. ✓ Реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников. ✓ Сформированная система муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников. ✓ Результативность участия педагогических и руководящих работников образовательных организаций округа в конкурсах регионального уровня. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Потребность руководящих и педагогических работников образовательных организаций округа в новых формах методического сопровождения. ✓ Возможности оказания платных услуг образовательным организациям городского округа.
Weaknesses – слабые стороны	Threats – угрозы
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Слабая мотивация сотрудников для работы с дистанционными технологиями. ✓ Контент методических ресурсов Центране соответствует современной идеологии дистанционного образования и виртуального представительства. ✓ Недостаточно развита система и инструменты маркетинга в различных на- 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Новые требования государства к качеству дополнительного профессионального образования, реализуемые через различные инструменты контроля (лицензирование, мониторинг эффективности, рейтинги и т. д.). ✓ Снижение финансирования, сокращение персонала, ухудшение условий и уровня оплаты труда по ряду объек-

<p>правлениях методической деятельности, что ведет к низкой активности на рынке услуг.</p> <p>✓ Недостаточное количество разрабатываемых методических продуктов.</p>	<p>тивных причин</p>
--	----------------------

Таблица 7. Матрица SWOT-анализа направления деятельности Центра «Развитие научно-исследовательской, инновационной и проектной деятельности»

Strengths – сильные стороны	Opportunities – возможности
<p>✓ Функционирование площадок новаторов, авторских школ, системы педагогических статусов.</p> <p>✓ Функционирование специализированных образовательных мероприятий научно-практической и инновационной направленности.</p> <p>✓ Наличие функционирующей системы обобщения актуального педагогического опыта на муниципальном уровне.</p>	<p>✓ Высокий уровень активности и заинтересованности руководящих и педагогических работников округа в мероприятиях научно-практической и инновационной направленности.</p> <p>✓ Заинтересованность педагогической общественности в тиражировании собственного опыта, его научной апробации в печатных и электронных периодических изданиях.</p>
Weaknesses – слабые стороны	Threats – угрозы
<p>✓ Слабая активность образовательных организаций округа в грантовых конкурсах федерального и регионального уровней.</p> <p>✓ Слабая активность в обобщении актуального педагогического опыта на региональном уровне.</p> <p>✓ Недостаточный уровень практических навыков проектного и бережливого управления работников образовательных организаций Старооскольского городского округа.</p> <p>✓ Отсутствие периодического рецензируемого научного издания Центра.</p>	<p>✓ Отсутствие финансирования инновационной и проектной деятельности.</p> <p>✓ Высокая степень конкуренции.</p>

На основе результатов SWOT-анализа направлений деятельности Центра с учетом его современного состояния было принято решение использовать для развития учреждения инструменты бережливого управления, в частности, SQDCM.

Раздел 3. Концепция желаемого будущего Центра как системы

Принципы, лежащие в основе деятельности Центра:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров;
- совместное планирование и принятие решений на муниципальном уровне, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- взаимная ответственность и доверие, т.е. все решения между методическими службами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня, консолидация ресурсов муниципальной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства;
- непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- персонификации ДПО.

В состав единого методического пространства образовательных организаций Старооскольского городского округа входят **субъекты научно-методической деятельности** на всех уровнях управления системой образования:

1. Муниципальный уровень:
 - Старооскольский центр развития образования;
 - муниципальные методические объединения;
 - целевые группы;
 - опорные школы;
 - методический совет образовательного округа;
 - межшкольные методические объединения.
2. Институциональный уровень:
 - методический совет общеобразовательной организации;
 - методические объединения образовательной организации;
 - методический кабинет образовательной организации.

Функционирование Центра осуществляется с учетом этапов управленческого цикла, в каждом из которых учитываются требования обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

Механизм функционирования представлен следующими направлениями деятельности:

1. Мониторинг:

- профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с требованиями обновленных ФГОС общего образования;
- профессиональных дефицитов педагогических работников по формированию функциональной грамотности обучающихся;
- по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и по реализации системы наставничества;
- по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне.

2. Информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников, в том числе:

- сопровождение введения обновлённых ФГОС общего образования;
- повышение квалификации работников образования на основе индивидуальных образовательных маршрутов;
- диссеминация опыта применения новых образовательных технологий;

3. Методическое сопровождение участия педагогических работников и управленческих кадров, а также образовательных организаций в конкурсном движении.

4. Методическое сопровождение молодых педагогов и развитие системы наставничества:

- деятельность муниципальной Школы молодого педагога;
- деятельность муниципальной Академии наставников

5. Координация деятельности методических объединений образовательных организаций и сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета:

- деятельность муниципальных методических объединений;
- деятельность муниципальных целевых групп.

6. Методическая помощь школам с низкими результатами обучения и/или школам, функционирующим в неблагоприятных социальных условиях:

- реализация муниципальной программы сетевого взаимодействия для помощи школам с низкими результатами обучения и/или школам, функционирующим в неблагоприятных социальных условиях;
- адресная методическая поддержка школам с низкими результатами обучения и/или школам, функционирующим в неблагоприятных социальных условиях;
- привлечение образовательных организаций, демонстрирующих высокие результаты, в качестве школ-наставников или в качестве ресурсных центров по вопросам качества образования.

7. Методическое сопровождение педагогических работников на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся:

- организация работы опорных школ по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования, по формированию функциональной грамотности обучающихся;
- реализация краткосрочных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам методики развития функциональной грамотности обучающихся, подготовки учащихся к ГИА.

8. Научно-методическое сопровождение педагогических работников:

- реализация программ профессионального роста участников целевых групп;

– разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников.

Каскадно-кластерная модель единого муниципального методического пространства (далее – ЕММП) состоит из 3-х блоков: архитектура, алгоритм и содержание деятельности единого муниципального методического пространства (рисунок 1).

Архитектура единого муниципального методического пространства представлена 3-мя контурами: контур муниципальной методической службы, контур методических служб образовательных организаций, контур педагогических работников. Деятельность данных контуров была синхронизирована посредством инструмента цифрового аватара. Цифровой аватар представляет собой информационный органайзер деятельности муниципальной методической службы. Его структура представлена 2-мя разделами: Е-матрица перспективных преобразований и целевые группы.

Е-матрица перспективных преобразований формируется в начале календарного года и представляет собой тайм-лайн конкурсов профессионального мастерства, методических мероприятий и курсов повышения квалификации. Данный инструмент является ключевым ориентиром для разработки планов работы методических служб образовательных организаций и программ профессионального роста педагогического работника по совершенствованию профессиональных компетенций. Шаблоны данных методических документов были разработаны и представлены педагогическому сообществу.

Целевые группы – это группы педагогических работников, объединенные по типичным профессиональным затруднениям, потребностям или целевым ориентирам. Муниципальные целевые группы реализуют разработанные программы, в которые включены мероприятия, адресные рекомендации и педагогический опыт. Каждая муниципальная целевая группа имеет свой раздел в цифровом аватаре. Тематика целевых групп каскадируется на институциональном уровне. Целевая группа в этом отношении рассматривается как гибкий механизм функционирования муниципальной и институциональных целевых групп.

Муниципальная и институциональные методические службы взаимодействуют по следующему алгоритму: диагностика, формирование целевых групп, корпоративное обучение, внедрение в практику, диссеминация опыта и адресные рекомендации.

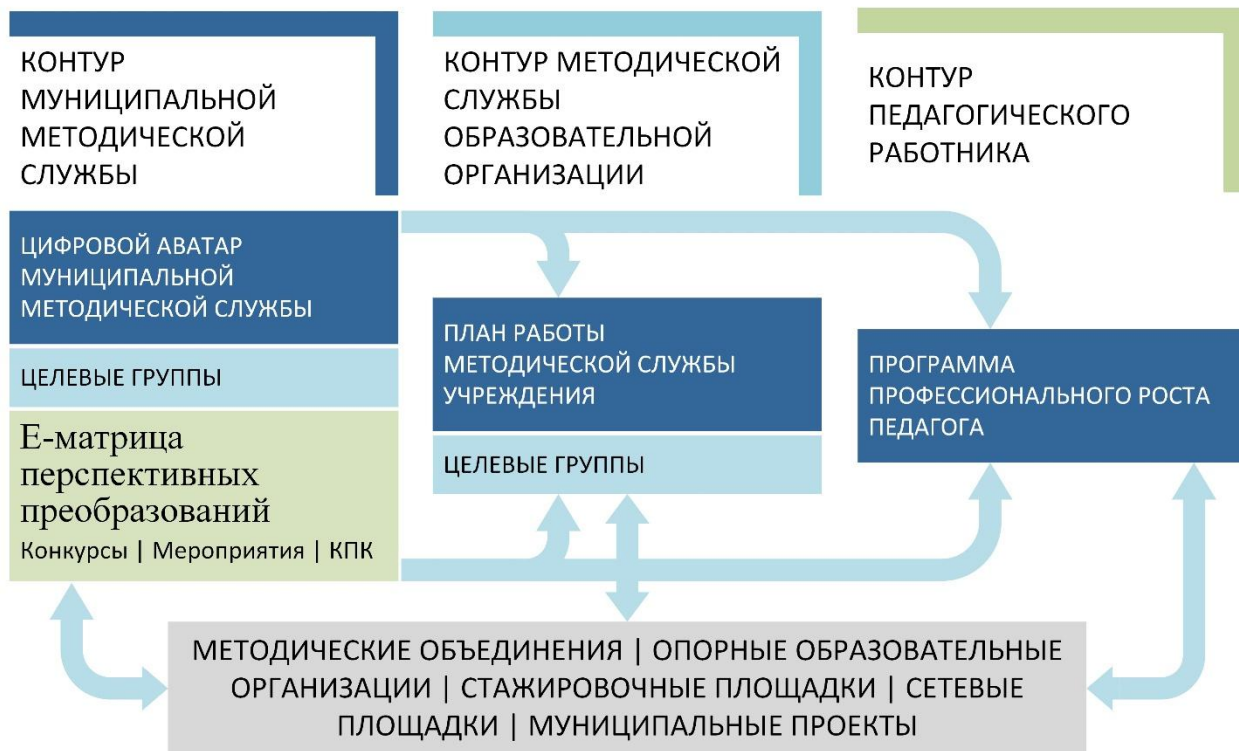
Данное видение концепции желаемого будущего Центра позволяет определить его **миссию**:

по отношению к руководящим и педагогическим работникам Старооскольского городского округа: концентрация, творческое развитие и трансфер инновационных идей, моделей и технологий, поддержка обновленных стандартов образования, обеспечивающих полноту реализации качества профессионального развития педагогов;

– **по отношению к учредителю** – администрации Старооскольского городского округа: формирование кадрового потенциала образовательной системы округа, его непрерывное опережающее развитие и обеспечение конкурентоспособности;

– **по отношению к жителям Старооскольского городского округа:** создание единой социально ориентированной конкурентоспособной модели образования, которая, с одной стороны, обеспечивала бы индивидуализацию, социализацию и профессионализацию личности, а с другой, – способствовала бы устойчивому повышению качества жизни жителей городского округа.

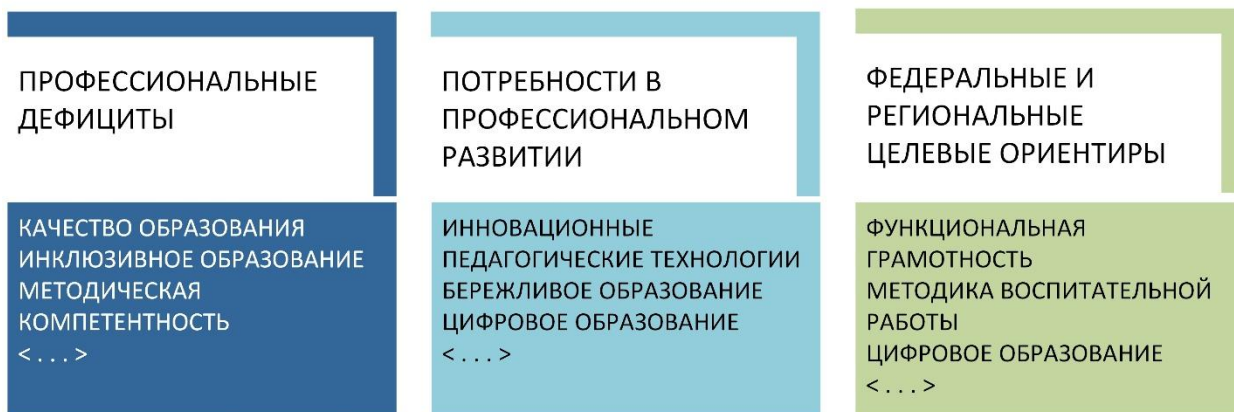
АРХИТЕКТУРА ЕДИНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА



АЛГОРИТМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Цель Программы: обеспечить конкурентное качество системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Старооскольского городского округа

Задачи Программы:

1. Обеспечение системной деятельности Центра как муниципального ресурса в области методического и научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников.
2. Разработка и реализация актуальных программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогов в эргономичным формам.
3. Разработка и реализации адресных стратегий непрерывного развития профессионального мастерства.
4. Формирование в медийном пространстве имиджа Центра как эффективно работающей организации, обеспечивающей научно-методическое, информационное, экспертное сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

Этапы реализации программы:

1. Аналитико-прогностический этап (2022 г.):

- анализ состояния и прогноз тенденций внешней и внутренней среды функционирования и развития Центра;
- стратегическое планирование развития Центра;
- разработка мероприятий и реализация проектов, в том числе бережливых.

2. Основной этап реализации(2023 г. – 2025 г.):

- осуществление методического, кадрового и информационного обеспечения Программы;
- разрешение возникающих противоречий и корректировка компонентов, отклоняющихся от норм, заданных моделью.

3. Результативно-оценочный этап(ноябрь – декабрь 2025 г.):

- анализ и рефлексия статуса Центра в социуме, структуры функционирования;
- самоопределение педагогического коллектива по отношению к дальнейшему развитию;
- разработка стратегии дальнейшего развития Центра.

Раздел 4. Стратегический план реализации мероприятий Программы

№	Мероприятие	Цель	Ответственный	Целевой показатель, достижение которого обеспечивает мероприятие
1. Обеспечение системной деятельности Центра как муниципального ресурса в области методического и научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников				
1.1	Участие в мониторинговых исследованиях качества образования в округе, анализ их результатов с целью выявления лучших педагогических практик	Вовлечение в диагностику профессиональных дефицитов не менее 30% педагогических работников образовательных организаций округа	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А.	Процент педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне, от общего количества педагогов
1.2	Сетевой проект по обновлению содержания деятельности муниципальных методических объединений	Развитие единой муниципальной системы научно-методического сопровождения 100% педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Старооскольского городского округа	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А.	Процент педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях муниципального уровня, от общего количества педагогических работников образовательных организаций округа
				Процент педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов
				Количество разработанных методических рекомендаций и пособий, сопровождающих деятельность муниципальных методических объединений
1.3	Проведение конференций и методических мероприятия в цифровом формате по акту-	Развитие инфраструктуры и технологий муниципальной системы научно-	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А. Кукулин С.С.	Процент проведенных конференций и методических мероприятия в цифровом формате от общего

	альным вопросам государственной политики в сфере образования и др.	методического сопровождения образовательных организаций Старооскольского городского округа		количества мероприятий по методическому и научно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников
1.4	Бережливый проект «Оптимизация деятельности учителя-предметника на уроке»	Стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм и методов деятельности учителя-предметника на уроке	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А.	Процент образовательных организаций, вовлеченных в инновационную деятельность
1.5	Апробация модели дистанционной поддержки непрерывного профессионального роста педагогических работников на основе лучших практик	Внедрение модели дистанционной поддержки непрерывного профессионального роста педагогических работников	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А. Кукулин С.С.	Процент образовательных организаций, участвующих в апробации модели дистанционной поддержки непрерывного профессионального роста педагогических работников от общего количества образовательных организаций округа
1.6.	Проект «Систематика конкурсного движения»	Разработка и апробация механизма систематизации данных о конкурсном движении (содержание, количество участников, результативность, периодичность и т.п.)	Рыбальченко Н.В. Сбитнева Е.П. Декина Н.В. Хлебникова Е.И. Гребенщикова М.Б.	Процент образовательных организаций, участвующих и / или сопровождающих участников, в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровней Процент победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней от числа участников
	Проект «Создание и развитие практик образовательно-	Развитие образовательного туризма среди педагогических	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А.	Количество методических мероприятий, организованных в рамках

	го туризма»	работников Старооскольского городского округа		образовательного туризма Процент педагогических работников образовательных организаций округа, участвующих в мероприятиях по образовательному туризму
2. Разработка и реализация востребованных программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогов в эргономичных формах				
2.1	Мониторинг профессиональных дефицитов слушателей, обучающихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации	Совершенствование механизмов выявления профессиональных дефицитов и разработки ДПП с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и профессиональных дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии	Кукулин С.С.	Процент слушателей, обучающихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, прошедших процедуру мониторинга профессиональных дефицитов
2.2	Разработка актуальных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и профессиональных дефицитов	Повышение качества дополнительного профессионального образования	Кукулин С.С.	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и выявленных профессиональных дефицитов
2.3	Развитие системы дистанционного обучения в сфере ДПО	Развитие инфраструктуры и цифровых технологий сферы ДПО	Кукулин С.С.	Количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, размещенных в СДО МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»

2.4	Выполнение плана-заказа по дополнительному профессиональному образованию	Организация непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров	Кукулин С.С.	Процент педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации на базе МБУ ДПО «Староскольский центр развития образования»
2.5	Размещение ДПП ПК, разработанных сотрудниками Центра, в Федеральном реестре на платформе Единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования цифровой образовательной среды ДПО	Выполнение показателей приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»	Кукулин С.С.	Количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, размещенных в Федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования
3. Разработка и реализации адресных стратегий непрерывного развития профессионального мастерства				
3.1	Сопровождение реализации целевой модели наставничества	Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов	Хлебникова Е.И.	<p>Процент образовательных организаций, в которых внедрена целевая модель наставничества, от общего числа</p> <p>Процент молодых педагогических и руководящих работников образовательных организаций округа, вошедших в кадровый резерв</p>

3.2	Методическое сопровождение молодых педагогических и руководящих работников образовательных организаций округа	Развитие системы методического сопровождения молодых педагогических и руководящих работников образовательных организаций округа	Хлебникова Е.И.	Процент молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов
				Процент наставников, закрепленных за молодыми педагогами, реализующих программы наставничества
3.3	Персонифицированное методическое сопровождение педагогических работников	Формирование и реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников образовательных организаций округа	Рыбальченко Н.В. Сбитнева Е.П.	Процент педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты, от общего количества педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты
3.4	Проект «Корпоративное обучение»	Разработка и апробация эффективной системы корпоративного обучения	Кукулин С.С. Киселева Е.Л.	Процент сотрудников Центра, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку
4. Формирование в медийном пространстве имиджа Центра как эффективно работающей организации, обеспечивающей научно-методическое, информационное, экспертное сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций				
4.1	Грантовая деятельность	Участие сотрудников Центра в социально-ориентированных конкурсах и грантах разного уровня	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А. Кукулин С.С.	Процент сотрудников Центра, участвующих во внебюджетной деятельности
4.2	Развитие материально-технической базы	Развитие материально-технической и финансовой базы для обеспечения непрерывного сопровождения про-	Езерская С.Л.	Объем доходов, полученных Центром от предоставления платных услуг

		фессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций		
4.3	Реализация медиаплана	Развитие представительства в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассники»	Рудаков А.В. Удовин В.Н. Бондаренко Р.П.	Процент репостов на публикации в СМИ, информацию в официальных группах «ВКонтакте», «Одноклассники», от общего объема контента Процент реализованных мероприятий медиаплана от числа общего объема
4.4	Публикация сборников лучших практик в электронном формате (по итогам секций ММО, конференций)	Развитие публикационной активности	Поляков Д.Д. Богомолова Ю.А. Рудаков А.В.	Количество информационных изданий Центра (дайджест, информационные бюллетени, сборники и др.)
4.5	Заключение договоров о сотрудничестве с учреждениями ДПО федерального и регионального уровней	Развитие сотрудничества с социальными партнерами	Кукулин С.С. Тюренкова Л.Н. Ожеред М.Ю.	Количество заключенных договоров о сотрудничестве

4.1. Дорожная карта реализации Программы

№	Проект	2023 год												2024 год												2025 год																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
1. Обеспечение системной деятельности Центра как муниципального ресурса в области методического и научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников																																															
1.1	Участие в мониторинговых исследованиях качества образования в округе, анализ их результатов с целью выявления лучших педагогических практик																																														
1.2	Сетевой проект по обновлению содержания деятельности муниципальных методических объединений																																														
1.3	Проведение конференций и методических мероприятий в цифровом формате по актуальным вопросам государственной политики в сфере образования и др.																																														
1.4	Бережливый проект «Оптимизация деятельности учителя-предметника на уроке»																																														
1.5	Апробация модели дистанционной поддержки непрерывного профессионального роста педагогических работников на основе лучших практик																																														
1.6	Проект «Систематика конкурсного движения»																																														
1.7	Проект «Создание и развитие практик образовательного туризма»																																														
2. Разработка и реализация востребованных программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогов в эргономичных формах																																															
2.1	Мониторинг профессиональных дефицитов слушателей, обучающихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации																																														
2.2	Разработка актуальных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации																																														

	уровней																																						
--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Раздел 5. Механизмы реализации программы развития

Ответственными за стратегические показатели определены директор и заместители директора Центра. Мониторинг данных показателей осуществляется с различной периодичностью от ежемесячного до ежегодного в зависимости от показателя.

С учетом стратегических приоритетов программы развития показатели размещаются на стенде стратегического управления.

Динамика вышеприведенных показателей визуализируется с помощью таблиц, графиков и диаграмм и размещается на стенде стратегического управления SQDSM.

На операционном уровне с учетом принципов бережливого управления обеспечена трансформация показателей стратегического уровня в показатели уровня сотрудников Центра, которые аналогично взаимосвязаны с целями.

При определении индивидуальных операционных показателей сотрудников обеспечивается условие их «сквозной» связи со стратегическими показателями Центра, закрепленными на верхнем уровне управления, что в свою очередь позволяет обеспечить вовлеченность персонала в корпоративное управление по целям.

Управление по целям, наряду с использованием других методов и инструментов бережливого производства, позволяет «видеть» ситуацию в режиме онлайн на всех уровнях, вовлекать в процессы непрерывного улучшения персонал и выстраивать корпоративную культуру бережливого управления.

Раздел 6. Концепция брендинга Центра

Полное наименование	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования»
Директор	Куропаткина Анна Николаевна
Заместители директора	Поляков Дмитрий Дмитриевич Кукулин Сергей Сергеевич Богомолова Юлия Александровна
Адрес	309514, Белгородская область, г. Старый Оскол, ул. Комсомольская, д. 33/36.
Телефон, факс:	(4725) 22-06-47
Сайт:	oskoliro.ru
E-mail:	oskoliro@so.belregion.ru
1. ИСТОРИЯ	
Проблемы прежнего решения	Размывание графического облика; нечёткое использование работниками образовательных организаций Старооскольского городского округа оформительских

	констант МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»
События, которые привели к необходимости корректировки прежнего решения	Внедрение дистанционных образовательных технологий предоставляет возможность брендинга каждой услуги, оказываемой Старооскольским центром развития образования; современный сайт, созданный в рамках концепции брендинга, позволяет формировать положительные эмоции реципиентов услуг МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»; современные онлайн-каналы, мессенджеры и иные средства коммуникации создают импульс для использования актуальных средств формирования узнаваемости Центра в среде потенциальных и реальных членов целевой аудитории
2. ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ	
2.1. Цели разработки	
Требования к узнаваемости / известности	100% целевой аудитории должны: – ассоциировать логотип, постоянные графические элементы и всю исходящую информацию с брендом Центра; – знать о деятельности, которую ведёт Центр; – понимать предназначение организации и место Центра в сфере образования на территории Старооскольского городского округа; – иметь позитивное отношение к Центру
Ожидаемый эффект для общественности	Жители Старооскольского городского округа, связанные с общим, профессиональным, дополнительным образованием и профессиональным обучением должны в целом узнавать образ Центра, понимать предназначение организации
2.2. Описание предоставляемых услуг	
Совокупность четких и очевидных черт услуги, которые аудитория ей приписывает и которые позволяют определить место услуги в ряду аналогичных	Дополнительное профессиональное образование: качественное; своевременное; важное; уникальное, регулярное; повышающее включённость педагогов всех уровней в образовательную деятельность; позво-

	ляющее быть включенным в процесс модернизации системы образования; адекватное; квалифицированное; важное
2.3. Потребитель	
Пол, возрастные группы аудитории	Общая аудитория — 100% сотрудников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Старооскольского городского округа. Ядро целевой аудитории: М/Ж = 20/80%; образование высшее; возраст 25–45 лет. Периферийные целевые аудитории: - образование среднее профессиональное, высшее, возраст 22–25; - образование среднее профессиональное, возраст 25–45; - образование среднее профессиональное, высшее, возраст 45+
География	Ядро целевой аудитории сконцентрировано в Старооскольском городском округе
Социальные группы потребителей, статус	Представители интеллигенции; профессии: вожатый, воспитатель, учитель, педагог; самостоятельные личности, адекватно оценивающие собственные способности, стремящиеся к повышению уровня профессионализма в собственной работе
2.4. Отправные точки	
Корпоративная философия	(см. «Устав МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“», «Кодекс профессиональной этики работников МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“», п. 1.2.2. настоящего документа)
Принципы и кредо	Создавая будущее
История и легенда	(см. «AlmaMater Старого Оскола», п. 1.2.1. настоящего документа)
Этика	(см. «Кодекс профессиональной этики работников МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“»)

Традиции и ритуалы

(см. «Кодекс профессиональной этики работников МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“», «Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“»)

2.5. Визуальные элементы (константы)

Герб:

На круглом щите изображён портик, символизирующий древний институт, храм науки;

голубой цвет символизирует красоту, величие, верность, доверие, безупречность, а также развитие, движение вперед, надежду, мечту; лазурный оттенок свидетельствует о ясности суждения, безупречности и элитарности;

лестница – символ больших возможностей для развития, новых средств для повышения благосостояния;

колонны, в которые зашифрованы буквы «СО ЦРО», олицетворяют поддержку науке; колонна — важнейший многозначительный символ прочности, устойчивости, поддержки, постоянства, восхождения, устремленности, победы, силы. Столб олицетворяет стойкость, постоянство, основу. В геральдике России столб считался основой государственности;

книги, формирующие наверхие, символизируют просвещение и развитие;

на корешках книг написан слоган «creandumfuturum», что означает «Создавая будущее»;

в нижней части щита обозначена дата основания Старооскольского центра развития образования — 1994 год, набранный римскими цифрами.

Используется при оформлении официальной информации



Логотип:

Буквы «С» и «О» образуют ленту, символизирующую непрерывность образования; взаимопереплетающиеся буквы «Ц», «Р» и «О», олицетворяет связь традиций и инноваций в образовании; засечки в начертании названия символизируют устойчивость МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования» в системе непрерывной образовательной деятельности.

Логотип представлен в нескольких вариантах:

1) основной логотип включает в себя слоган «Создавая будущее», расположенный ниже букв «СОЦРО»;

2) для использования на носителях, нанесение на которых основного логотипа невозможно, рекомендовано использовать:

а) горизонтальный вид (сокращенное название организации включено в состав логотипа, располагается справа от букв «СО ЦРО»);

б) вид без слогана;

с) графический элемент (эмблема), составленный из букв «СО», образующих ленту используется при оформлении основной информации, исходящей от МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»

1)



2)

а)



б)



с)



2.6. Носители логотипа и герба

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Старооскольский центр развития образования»

Бланк письма

СЦРО СОЗДАВАЯ
БУДУЩЕЕ
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» (МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»)
ул. Комсомольская, д. 33/36, г. Старый Оскол, Белгородская обл., 309514
тел./факс: (4725) 22-06-47
e-mail: oskolno@so.belregion.ru
http://oskolno.ru
_____ 2023 года № 02.03/____

Руководителям образовательных организаций

Приложение: информационное _____

Директор
МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования» А.Н. Куропаткина

Полков Дмитрий Дмитриевич,
(4725) 22-06-47

Приказ

СЦРО СТАРООСКОЛЬСКИЙ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» (МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»)

П Р И К А З

_____ 2023 г. № ____-од

О _____

Директор
МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования» А.Н. Куропаткина

Фамилия Имя Отчество,
(4725) 22-06-47

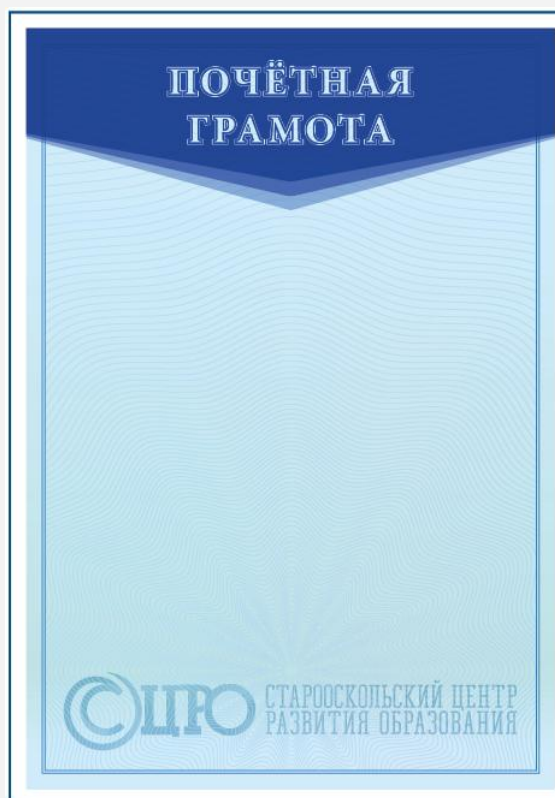
Сертификат



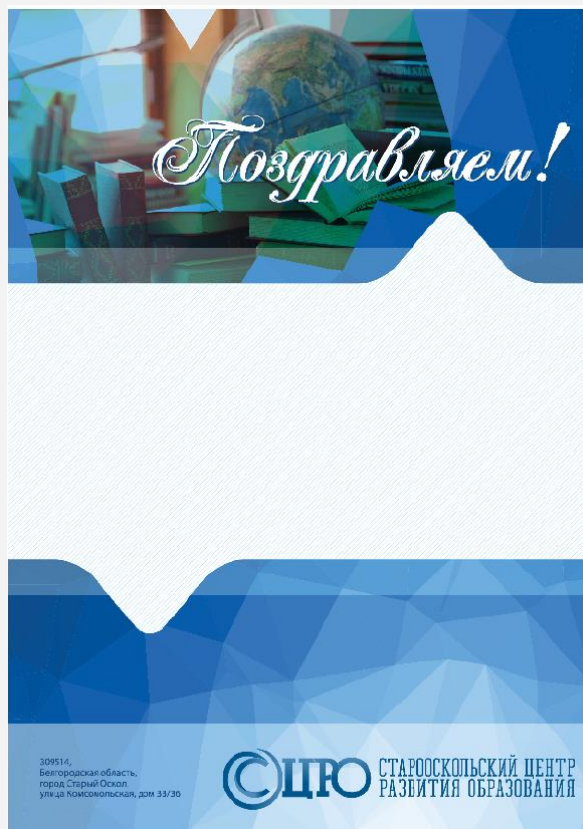
Благодарственное письмо



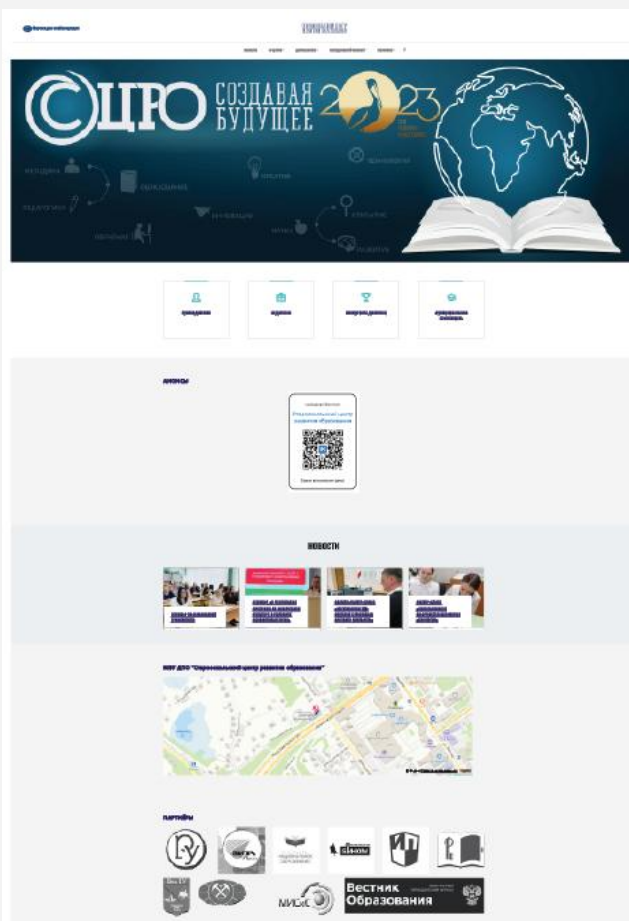
Почётная грамота



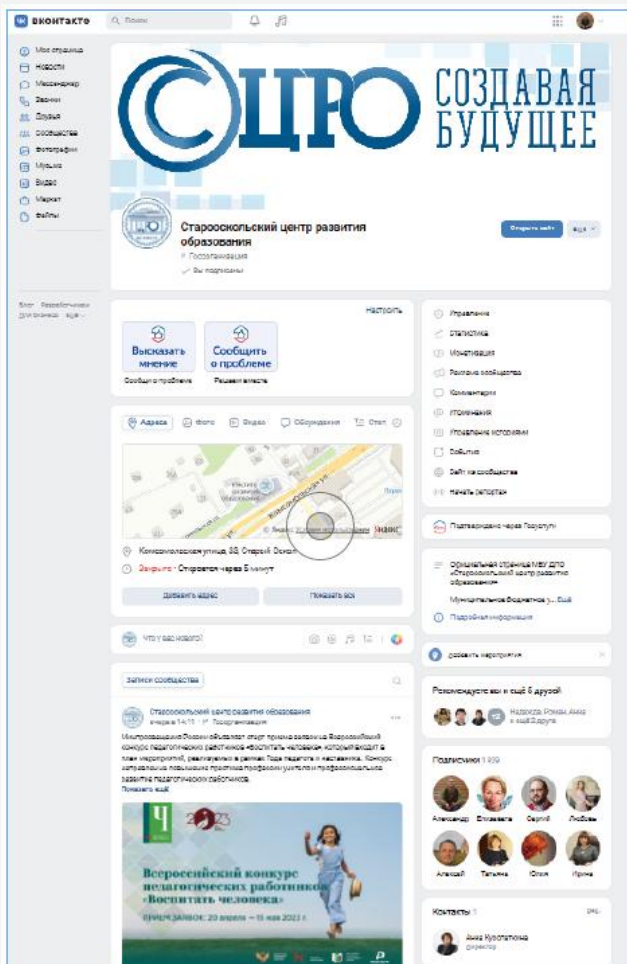
Листовка



Сайт



Соцсети



Пресс-волл



Рабочий стол (заставка) компьютера



Промо-материалы



Оформление интерьеров



3. СТРАТЕГИЯ

3.1. Обещания

Рациональные обещания: преимущества, которые получит потребитель от обращения к данному поставщику услуг

(см. п. 1.2.2. настоящего документа)

Психологические ожидания: социальное и эмоциональное одобрение, самореализация потребителя, престиж, развитие талантов и т.п.

(см. р. 3. настоящего документа)

3.2. Доказательства

Свойства услуги, которые доказывают, оправдывают и заставляют верить обещанию

(см.пп. 2.2.1.–2.2.2 настоящего документа, «Устав МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“», «Кодекс

	профессиональной этики работников МБУ ДПО „Старооскольский центр развития образования“»)
3.3. Личность бренда	
Тип отношений и тон общения, которые марка должна устанавливать с потребителями («друг», «помощник», «агрессор», «путеводитель» и т.п.).	Помощник, советник, друг, путеводитель, организатор, консультант
3.4. Средства коммуникации	
Внутренние каналы коммуникации:	<ul style="list-style-type: none"> - официальный сайт http://oskoliro.ru/; - система Битрикс; - мероприятия, проводимые Центром; - методические рекомендации, выполненные сотрудниками Центра; - сборники научно-исследовательских работ, выпущенные с участием Центром; - материалы конференций, проводимых Центром; - информационные стенды, вывески в помещениях Центра
Внешние каналы коммуникации:	<ul style="list-style-type: none"> - городская пресса (газеты, «Оскольский Край», «Зори», «Православное Осколье» «Оскольские новости», «Оскольских курьер», «Бизнес-Центр», журнал «Наш город» и др.); - городские электронные СМИ (телеканал ЗАО «РТВ» (9 канал), телеканал «Оскольское время» и др.); - областная пресса; - областные электронные СМИ (сайт belg.ru, телеканал «Мир Белогорья» и др.); -социальные сети (https://vk.com/oskol_razvitie_obrazovania, https://ok.ru/group/70000001925828); - справочные службы (Yandex, 2gis и др.)

Раздел 7. Система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ход реализации программы развития

№	Критерий	Показатели		
		2023	2024	2025
1.	Процент педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне, от общего количества педагогов	30	32,5	35
2.	Процент педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты, от общего количества педагогических работников	10	12,5	15
3.	Процент педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях муниципального уровня, от общего количества педагогических работников образовательных организаций округа	65	70	75
4.	Процент молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	90	95	100
5.	Процент наставников, закрепленных за молодыми педагогами, реализующих программы наставничества	100	100	100
6.	Процент образовательных организаций, в которых внедрена целевая модель наставничества, от общего числа	100	100	100
7.	Процент молодых педагогических и руководящих работников образовательных организаций округа, вошедших в кадровый резерв	5	5	5
8.	Процент педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	70	75	80
9.	Процент образовательных организаций, вовлеченных в инновационную деятельность	80	82	84
10.	Процент образовательных организаций, участвующих в апробации модели дистанционной поддержки непрерывного профессионального роста педагогических работников от общего количества образовательных организаций округа	55	60	65
11.	Процент образовательных организаций, участвующих и / или сопровождающих участников, в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровней	20	30	40
12.	Процент победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней от числа участников	90	91	92
13.	Процент слушателей, удовлетворенных качеством дополнительного профессионального образования	97	98	99
14.	Процент руководящих и педагогических работников, освоивших дополнительные профессиональные программы повышения квалификации по обновленным ФГОС ДОО, НОО, ООО, СОО, от общего числа руководящих и педагогических работников	100	100	100
15.	Процент слушателей, прошедших обучение с использованием ДОТ	50	60	70
16.	Количество ДПП, размещенных на платформе Единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования цифровой образовательной среды ДПО	1	2	3

17.	Количество методических мероприятий, организованных в рамках образовательного туризма	2	4	6
18.	Процент проведенных конференций и методических мероприятия в цифровом формате от общего количества мероприятий по методическому и научно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников	20	25	30
19.	Количество разработанных методических рекомендаций и пособий, сопровождающих деятельность муниципальных методических объединений	32	38	42
20.	Процент педагогических работников образовательных организаций округа, участвующих в мероприятиях по образовательному туризму	1	1,5	2
21.	Количество заключенных договоров о сотрудничестве	3	5	7
22.	Процент выполнения образовательной организацией муниципального задания в части реализации дополнительных профессиональных программ	100	100	100
23.	Процент сотрудников Центра, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, от общего количества сотрудников	35	35	35
24.	Процент сотрудников Центра, участвующих во внебюджетной деятельности	20	30	40
25.	Объем доходов, полученных Центром от предоставления платных услуг, тыс.руб.	800	900	1000
26.	Среднее арифметическое посещаемости пабликов Центра в месяц	2500	3000	3500
27.	Процент реализованных мероприятий медиаплана, от числа общего объема	100	100	100
28.	Количество информационных изданий Центра (дайджест, информационные бюллетени, сборники и др.)	15	20	25

**Раздел 8. Финансовое, ресурсное и кадровое обеспечение
реализации программы развития**

Ресурсы	Обоснование
Нормативно-правовое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– договоры о совместной деятельности в муниципальной образовательной сети;– договор о сотрудничестве с образовательными организациями высшего образования и дополнительного профессионального образования;– локальные акты, регламентирующие деятельность Центра как центра образовательных практик;– новая редакция Устава Центра.
Научно-методическое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– сотрудничество с образовательными организациями высшего образования округа, региона, страны и ближнего зарубежья;– организация виртуальных и постоянно действующих семинаров для педагогических и руководящих работников;– организации проведение муниципальных семинаров, чтений, конференций.
Программно-методическое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– формирование банка данных образовательных практик;– апробация авторских программ;– банк данных инновационного педагогического опыта;– разработка программы мониторинга педагогических затруднений;– разработка программ семинаров;– разработка дополнительных профессиональных программ.
Информационное обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– обеспечение информационной безопасности сотрудников Центра;– выполнение медиа-плана;– работа информационно-образовательного портала Центра.
Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– повышение квалификации, в том числе и внутрикорпоративное, сотрудников Центра;– вовлечение сотрудников Центра в проектную деятельность.
Организационное обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– составление циклограммы заседаний научно-методического совета, плана работы структурных подразделений Центра.
Материально-техническое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">– приобретение интерактивных наглядных пособий, учебных пособий, учебного и лабораторного оборудования;– ремонт здания.

Финансово-экономическое обеспечение	<p>Для реализации Программы привлекаются средства из муниципального бюджета, а также внебюджетные источники. В ходе реализации Программы объемы финансовых средств, направляемых на ее выполнение, могут корректироваться учредителем учреждения. Конкретные мероприятия Программы и объемы ее финансирования уточняются ежегодно при формировании проекта муниципального бюджета на соответствующий финансовый год. Планируемый общий объем финансирования программы развития в 2023-2025 годах за счет средств муниципального бюджета составит:</p> <ul style="list-style-type: none">– 2023 год - 31676, 411 тыс. рублей;– 2024 год - 32676,411 тыс. рублей;– 2025 год - 33676,411 тыс. рублей
--	---

Раздел 9. Описание мер регулирования и управления рисками

Риски	Способы минимизации или устранения
Организационные	
Формальный подход к реализации Программы развития	Изменение стиля управления коллективом, принятие решений на основе коллегиальности
Невыполнение отдельных задач Программы развития	Ежегодная корректировка плана деятельности по реализации Программы развития
Несогласованность деятельности отделов и центров Центра	Проведение инструктивно-методических совещаний по рассмотрению планов отделов и центров на год и согласование деятельности. Корректировка системы взаимодействия отделов и центров
Педагогические	
Рост перегрузки педагогических кадров коллектива	Корректировка планов работы отделов и центров, перераспределение должностных обязанностей
Неготовность ряда специалистов к смене образовательной парадигмы	Создание условий для повышения квалификации, подготовки и переподготовки педагогических работников, участвующих в реализации Программы; привлечение необходимых специалистов извне.
Материальные	
Возможное невыполнение плана совершенствования материально-технического обеспечения	Перераспределение расходов от организации платных образовательных услуг
Недостаточное финансирование для реализации Программы развития	Оказание дополнительных платных образовательных услуг, привлечение спонсорских средств и шефской помощи
Концептуальные	
Разрыв между требованиями к уровню профессионализма современного педагога и руководителяи качеством услуг дополнительного профессионального образования	Обновление содержания дополнительных профессиональных программ. Расширение спектра проводимых научно-методических мероприятий. Вовлечение педагогов в проблемно-ситуационную среду на основе деятельностно-компетентностного подхода