

УТВЕРЖДАЮ
и.о. директора МКУ РМЦ
М.А. Фролова
_____ 2025 г.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
муниципальной методической службы
«Ресурсно- методического центра системы образования
Амурского муниципального района Хабаровского края»
на 2025 – 2030 годы

1.	Паспорт Программы.....	3 - 5
2.	Актуальность.....	5
3.	Аналитика и характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа.....	6 - 29
3.1	Общие сведения.....	6
3.2.	Методическое сопровождение образовательных организаций.....	7 - 12
3.3.	Курсовая подготовка.....	12 - 15
3.4.	Работа с молодыми и наставниками.....	15 - 16
3.5.	Инновационная деятельность.....	16 - 18
3.6.	Обобщение и внесение опыта инновационной педагогической деятельности в муниципальную базу данных.....	19 - 20
3.7.	Конкурсное движение.....	20 - 23
3.9.	Стратегия развития ММС.....	23
4.	Ресурсное обеспечение программы.....	23 - 24
5.	«Дорожная карта» по реализации Программы развития	23
6.	Мониторинг реализации Программы.....	23 - 27
7.	Возможные риски и пути их преодоления.....	27 - 29

1.Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа развития муниципальной методической службы «Ресурсно - методического центра системы образования Амурского муниципального района Хабаровского края» на 2025 – 2030 годы
Документы, послужившие основанием для разработки программы развития	Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»; межведомственный комплексный план мероприятий по развитию инклюзивного общего и дополнительного образования, детского отдыха, созданию специальных условий для обучения обучающихся с инвалидностью, с ограниченными возможностями здоровья в РФ на долгосрочный период (до 2030 г.) (утв. Правительством РФ 02.03.2023 № 2300п-П8); распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174 Развитие кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2021-2024 гг. (Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 03.12.2021г. №1552 в части обеспечения возможности непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров; постановление Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 года N 177-пр О государственной программе Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае"
Цель и основные задачи Программы	Цель: Реализация стратегии непрерывного повышения профессионального мастерства, сопровождения и поддержки педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Амурского муниципального района (далее Стратегия) Задачи: -обеспечение управления реализацией Стратегии; -создание и развитие эффективной системы муниципальной методической службы, обеспечивающей реализацию Стратегии: создание и развитие методической инфраструктуры как комплекса ресурсов, обеспечивающих непрерывное повышение профессионального мастерства, поддержку и сопровождение педагогических работников и управленческих кадров (муниципальный методический

	актив, муниципальные методические объединения, муниципальные профессиональные сообщества, межшкольные методические группы и др.); обеспечение поддержки методических служб образовательных организаций (общеобразовательные, дошкольные образовательные организации, образовательные организации, реализующие дополнительные образовательные программы); курирование системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций (общеобразовательные, дошкольные образовательные организации, образовательные учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы) (далее – ОО); создание и развитие системы адресного методического сопровождения общеобразовательных организаций с низкими результатами обучения; формирование и развитие системы мониторинга эффективности деятельности муниципальной методической службы, обеспечивающей непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Амурского муниципального района
Целевые показатели	-наличие методической инфраструктуры как комплекса ресурсов, обеспечивающих непрерывное повышение профессионального мастерства, поддержку и сопровождение педагогических работников и управленческих кадров (муниципальный методический актив, муниципальные методические объединения, муниципальные профессиональные сообщества, межшкольные методические группы и др.); -наличие системы поддержки методических служб образовательных организаций (общеобразовательные, дошкольные образовательные организации, образовательные организации, реализующие дополнительные образовательные программы), обеспечивающих методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций; -обеспечен охват системой мер педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций, реализующих ДОП; -создана система адресного методического сопровождения: общеобразовательных организаций с низкими результатами обучения; педагогических работников с высоким уровнем профессиональных дефицитов; педагогических работников, обучающихся детей с особыми образовательными потребностями; -создана действующая системы мониторинга эффективности деятельности муниципальной методической службы, обеспечивающей непрерывное развитие профессионального

	мастерства педагогических работников и управленческих кадров Амурского муниципального района; -обеспечен рост доли педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на 27%; -обеспечен рост доли педагогов, принимающих участие в работе сетевых профессиональных сообществ и методических объединений на 10%; -обеспечен рост доли молодых педагогов, охваченных разными формами наставничества на 10%; -обеспечен рост доли педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах муниципального, краевого, федерального уровней на 5%; - обеспечен рост квалификационного уровня педагогических работников и управленческих кадров на 30%
Сроки и этапы реализации Программы	Этапы реализации Программы: 1. Аналитический (январь – июнь 2025 г.) 2. Проектный (июль-декабрь 2025 г.) 3. Внедренческий, реализационный (2026-2029гг.) 4. Диагностико-прогностический (2030г.)

2.Актуальность

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

В связи с этим необходима перестройка деятельности педагога, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало его к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения.

Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей и повышения профессионального уровня педагогических кадров.

Муниципальная методическая служба (ММС) выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Амурского муниципального района.

Переориентация методической работы на муниципальном и институциональном (образовательные организации) уровнях на обеспечит развитие системы профессионального становления и роста профессионального уровня, развитие внутреннего потенциала педагога, разработку адресных программ профессионального развития, учет специфики запросов педагогов, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия, что позволит педагогу занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В рамках Программы научно методическое сопровождение рассматривается, с одной стороны, как ведущая функция ММС, с другой стороны, как система взаимосвязанных функций, действий, процедур, методов, техник, мероприятий, обеспечивающих оказание квалифицированной помощи педагогу в разрешении проблем профессиональной деятельности и развития на протяжении всей его профессиональной карьеры.

3. Аналитика и характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

3.1. Общие сведения

Деятельность муниципальной методической службы (далее – ММС) в 2024/2025 учебном году была организована в соответствии с требованиями Закона об образовании, приоритетными направлениями национального проекта «Образование», нормативными документами Министерства образования Хабаровского края, Управления образования, молодёжной политики и спорта администрации Амурского муниципального района и была направлена на реализацию муниципальной методической темы: «Повышение уровня профессиональной компетентности педагога в условиях модернизации системы образования через освоение современных педагогических технологий в обучении и воспитании».

На отчетный период была поставлена цель – развитие Муниципальной методической службы как инновационной образовательной и научно-методической организации, лидера преобразований районной системы образования и сетевого центра лучших педагогических практик.

Достижение поставленной цели осуществлялось через решение, поставленных задач:

- Создание условия для осуществления научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе идей персонализации и технологизации методических процессов;
- Совершенствование структуры методической службы;
- Формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников образовательных организаций;
- Организация системы повышения квалификации педагогов через работу районных методических объединений, семинаров, конкурсов, конференций, курсов повышения квалификации;
- Создание условий для обеспечения развития и функционирования инновационной инфраструктуры в Амурском муниципальном районе
- Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений в инновационной деятельности;
- Организация работы по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций;
- Создание условий для профессионального развития и самореализации педагогических работников.

Реализация поставленных задач достигалась через следующие направления деятельности:

- - организационно-методическое,
- - аналитическое,
- - информационное,
- - экспертное,
- - консультационное.

Выделенные направления реализовывались через систему практической работы со всеми категориями педагогических кадров, включая работу районных методических объединений, проведение практических семинаров, конференций, консультаций, собеседований, конкурсов профессионального мастерства. Ниже представлен анализ работы муниципальной методической службы по всем направлениям работы.

3.2. Методическое сопровождение образовательных организаций

В Амурском муниципальном районе трудится педагогический коллектив, насчитывающий 402 специалиста. При этом важно отметить, что лишь небольшая часть из них (11 человек, или 2%) являются начинающими, а 28% (114 человек) – молодые специалисты в возрасте до 35 лет. Это подчеркивает необходимость постоянной поддержки и развития как опытных, так и молодых кадров.

В отчетном периоде вся методическая деятельность была сосредоточена на достижении единой цели: повышение качества образования путем совершенствования профессиональных навыков педагогов в контексте внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также Федеральной образовательной программы (ФОП) дошкольного и школьного образования.

Реализация этой цели осуществлялась через ряд ключевых направлений, сформулированных в годовых задачах:

- Создание системы непрерывного профессионального развития.** Методическая служба активно работала над обеспечением постоянной поддержки педагогов через деятельность профессиональных сообществ и разнообразные методические мероприятия.

- Повышение квалификации в области новых образовательных программ.** Особое внимание уделялось совершенствованию знаний и навыков педагогов по вопросам внедрения Федеральной образовательной программы дошкольного и школьного образования.

- Выявление и распространение передового опыта.** Важной задачей было определение и популяризация лучших муниципальных практик, способствующих повышению профессионального статуса педагогических работников района.

- Поддержка инновационной деятельности.** Служба оказывала сопровождение структурным подразделениям, участвующим в развитии инновационной инфраструктуры муниципальной системы образования.

Для достижения поставленных целей в текущем году был задействован широкий спектр форм работы, направленных на непрерывное образование педагогов. Среди них: конкурсы профессионального мастерства, фестивали, работа профессиональных объединений, семинары, консультации, практикумы, мастер-классы и вебинары. Такой комплексный подход позволил не только эффективно распространять передовые педагогические практики в дошкольном и общем образовании, но и успешно устранять профессиональные пробелы, а также обеспечивать педагогических работников необходимыми информационными и методическими ресурсами.

Такой многогранный подход к методической работе свидетельствует о стремлении Муниципальной методической службы Амурского муниципального района к созданию целостной и поддерживающей среды для профессионального роста каждого педагога. Особо ценным является акцент на выявлении и распространении лучших муниципальных практик. Это не только способствует повышению профессионального статуса самих педагогов, но и создает основу для формирования сильного, конкурентоспособного педагогического сообщества на уровне района. Активное вовлечение педагогов в конкурсы профессионального мастерства и фестивали, в свою очередь, стимулирует их к самосовершенствованию, поиску новых, эффективных методов обучения и воспитания, а

также к обмену опытом, что является неотъемлемой частью процесса непрерывного образования.

Важно отметить, что в условиях постоянных изменений в образовательной политике, связанных с внедрением ФГОС и ФОП, методическая служба играет ключевую роль в обеспечении плавного и эффективного перехода. Предоставление педагогам актуальной информации, проведение обучающих семинаров и практикумов по новым программам, а также организация консультаций по возникающим вопросам, позволяют минимизировать профессиональные дефициты и повысить уверенность педагогов в своих силах. Вебинары, как современная и доступная форма обучения, расширяют возможности для профессионального развития, позволяя педагогам получать знания и навыки, не отрываясь от своей основной деятельности.

Сопровождение деятельности структурных единиц инновационной инфраструктуры подчеркивает стратегический взгляд методической службы на развитие всей муниципальной системы образования. Поддержка инноваций и внедрение передовых педагогических технологий являются залогом повышения качества образования в долгосрочной перспективе. Это также способствует формированию культуры постоянного поиска и совершенствования, что особенно важно для подготовки подрастающего поколения к вызовам будущего.

В течение 2024-2025 учебного года районные методические объединения (РМО) активно способствовали повышению квалификации педагогов. Было организовано 39 встреч, охвативших широкий круг специалистов: заместителей директоров по учебно-воспитательной работе, советников по воспитанию, сотрудников информационно-библиотечных центров и школьных библиотек, учителей начальных классов, молодых специалистов, педагогов дополнительного образования, учителей истории, русского языка и литературы, а также специалистов, работающих с детьми с особыми образовательными потребностями.

Основной целью этих заседаний было развитие как предметных знаний, так и методических навыков педагогов. Темы обсуждались с учетом актуальных запросов и потребностей самих учителей, направленных на улучшение качества образовательного процесса. Программа включала в себя разнообразные форматы: обмен опытом через выступления и просмотр открытых занятий, изучение инновационных подходов с помощью видеоматериалов и мастер-классов, а также практические занятия, тренинги и презентации.

В ходе заседаний рассматривались такие важные вопросы, как:

Применение технологии "Говорящая среда" для речевого развития детей.

Повышение учебной мотивации на уроках родного языка в соответствии с обновленными стандартами.

Формирование мотивации к обучению как ключевой фактор улучшения качества преподавания русского языка и литературы.

Разработка эффективных уроков для обучающихся с особыми образовательными потребностями.

Работа РМО была ориентирована на практическое применение полученных знаний и способствовала формированию у педагогов современных взглядов на образование и личностному росту. Результатом этой деятельности стало повышение интереса к профессиональному развитию, стремление внедрять новые методики и осознание важности непрерывного самосовершенствования. Педагоги демонстрируют возросшую профессиональную ответственность и нацеленность на достижение высоких результатов.

Все материалы, связанные с работой методических объединений, были систематизированы и доступны на электронных носителях для использования в образовательных учреждениях Амурского муниципального района. Стабильная посещаемость заседаний свидетельствует о высоком интересе педагогов к данной форме

профессионального роста. Работа каждого РМО подкреплена необходимой документацией, включая планы, протоколы и публикации на сайте.

Т.о. можно сделать вывод об их значимой роли в создании единого образовательного пространства района, способствующего повышению профессиональной компетентности педагогов и, как следствие, улучшению качества образования. Однако, несмотря на достигнутые успехи, существуют направления, требующие дальнейшего развития и совершенствования.

Одним из таких направлений является более активное вовлечение педагогов в исследовательскую деятельность. Необходимо стимулировать их к проведению собственных мини-исследований, анализу результатов своей работы и представлению этих результатов на заседаниях РМО. Это позволит не только обогатить содержание заседаний, но и развить у педагогов навыки критического мышления и анализа, необходимые для эффективной работы в условиях постоянно меняющихся образовательных стандартов.

Также, целесообразно расширить спектр форм работы РМО, включив в него, например, стажировки на базе лучших образовательных учреждений района, организацию сетевых сообществ педагогов по интересам, проведение совместных проектов и конкурсов профессионального мастерства. Это позволит создать более гибкую и динамичную систему повышения квалификации, учитывающую индивидуальные потребности и интересы каждого педагога.

Важным аспектом является и более тесное взаимодействие между различными РМО. Организация межпредметных семинаров и конференций, посвященных актуальным проблемам образования, позволит педагогам расширить свой кругозор, обменяться опытом и найти новые подходы к решению сложных педагогических задач. Например, совместное заседание учителей начальных классов и педагогов дополнительного образования могло бы быть посвящено вопросам организации внеурочной деятельности, направленной на развитие творческих способностей младших школьников.

Кроме того, необходимо усилить работу по распространению передового педагогического опыта. Создание банка данных лучших практик, организация мастер-классов и семинаров, проведение открытых уроков и занятий – все это позволит педагогам познакомиться с инновационными методиками и технологиями, успешно применяемыми их коллегами, и внедрить их в свою работу. Важно, чтобы этот опыт был не просто транслирован, но и адаптирован к конкретным условиям каждого образовательного учреждения.

Наконец, важным условием успешной работы РМО является создание благоприятной атмосферы сотрудничества и взаимопомощи. Необходимо поддерживать инициативы педагогов, стимулировать их к активному участию в работе РМО, создавать условия для обмена опытом и профессионального общения. Только в такой атмосфере педагоги смогут раскрыть свой потенциал, повысить свою квалификацию и внести свой вклад в развитие системы образования Амурского муниципального района. Дальнейшее развитие и совершенствование работы районных методических объединений является важным фактором повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности выпускников образовательных учреждений района.

В предстоящем учебном году, охватывающем 2025-2026 годы, в сфере образования запланировано обсуждение ряда важных тем. Среди них – углубление инновационных подходов в подготовке будущих учителей, направленных на развитие у них навыков формирования естественнонаучных представлений. Также будет уделено внимание развитию читательской грамотности у школьников, как ключевого элемента их общей функциональной подготовленности.

Особое место займет создание новаторских образовательных сред в детских садах и школах, ориентированных на экологическое воспитание и поддержку детских инициатив. Не менее значимым станет развитие пространственного мышления, которое

является фундаментом для формирования компетенций в области естественных наук, цифровых технологий и инженерии, необходимых для успешной жизни в будущем. Кроме того, будет вестись работа по повышению качества преподавания математических и естественно-научных дисциплин.

Несмотря на положительные моменты в деятельности методических объединений, сохраняются и определенные трудности. Среди них отмечается недостаточная вовлеченность педагогов, их низкая активность в работе объединений и нежелание делиться своим опытом через открытые уроки, что приводит к повторению одних и тех же практик из года в год. Также наблюдается разрыв между полученными знаниями и их практическим применением на уроках.

Эти проблемы, к сожалению, не только снижают эффективность работы методических объединений, но и могут тормозить реализацию намеченных задач. Если мы хотим действительно добиться прорыва в подготовке педагогов и повышении качества образования, необходимо найти действенные пути решения этих вызовов.

В первую очередь, следует пересмотреть подходы к организации работы РМО, сделав их более привлекательными и мотивирующими для участников. Возможно, стоит отойти от традиционных форм заседаний в пользу более интерактивных форматов, мастер-классов, проектной деятельности, где каждый педагог сможет найти свою нишу и проявить себя. Важно создать атмосферу взаимного уважения и поддержки, где обмен опытом будет восприниматься не как обязанность, а как возможность для профессионального роста и признания.

Для преодоления пассивности и нежелания проводить открытые мероприятия, можно внедрить систему поощрений за активное участие и демонстрацию лучших практик. Это может быть публичное признание заслуг, включение в состав экспертных групп или привлечение к разработке методических материалов. Важно, чтобы педагоги видели конкретную пользу от своей активности и понимали, что их вклад ценится.

В 2024-2025 учебном году методическая работа с педагогами дошкольных учреждений была ориентирована на повышение их профессионального уровня и развитие творческого потенциала. Акцент делался на нетрадиционные активные формы, способствующие вовлеченности, росту компетентности и развитию профессионального мышления. Такие мероприятия, как правило, проводились в формате итоговых встреч.

В течение года были организованы:

Вернисаж педагогических практик, посвященный использованию современных образовательных технологий в развитии речи дошкольников (МБДОУ № 17 г. Амурска).

Презентационные площадки, посвященные Федеральной образовательной программе дошкольного образования (ФОП ДО): одна – воспитанию уважения к традиционным российским духовно-нравственным ценностям (МБДОУ № 31 пос. Известковский), другая – речевому развитию дошкольников (МБДОУ № 17 г. Амурска).

«Неделя мастерства», посвященная использованию событийного подхода в нравственно-патриотическом воспитании (МБДОУ № 49 г. Амурска).

В этих мероприятиях приняли участие 76 педагогов из дошкольных образовательных организаций города и района.

Важную роль в повышении квалификации педагогов сыграла работа муниципальных проблемных групп, направленная на создание условий для самореализации и развития ключевых компетенций: воспитательных, коммуникативных, организаторских, исследовательских, проектировочных и конструктивных.

Также были проведены 6 обучающих семинаров и семинаров-практикумов по актуальным вопросам дошкольного образования (на базе МБДОУ № 9, 14, 15, 52 г. Амурска), в которых приняли участие 114 педагогов. Эффективность мониторинга составила 96,3%.

Вместо традиционных педагогических чтений был организован муниципальный Фестиваль мастер-классов «Творческой мысли каскад», в котором приняли участие 110 педагогических работников.

В рамках Года семьи (2024) и Года защитника Отечества (2025) в дошкольных учреждениях были реализованы тематические мероприятия, направленные на укрепление семейных ценностей и патриотическое воспитание. В частности, прошли тематические недели «Защитники Отечества» и «80 лет Победы в ВОВ», включавшие беседы, занятия, создание Книг Памяти и разучивание стихов и песен.

Эти мероприятия, направленные на обмен опытом и освоение новых подходов, стали важным этапом в профессиональном развитии каждого участника, способствуя формированию единого образовательного пространства и повышению качества дошкольного образования в регионе. Особое внимание уделялось практической направленности, чтобы педагоги могли сразу же применять полученные знания и навыки в своей повседневной работе с детьми.

Работа с проблемными группами, инициированная приказом МКУ РМЦ № 36-Д от 30.09.2024, позволила систематизировать поиск решений наиболее острых вопросов, стоящих перед дошкольными учреждениями. Объединяя специалистов с общими интересами, эти группы создавали платформу для глубокого анализа проблем и выработки инновационных подходов, что, в свою очередь, способствовало развитию у педагогов таких важных компетенций, как исследовательская, проектировочная и конструктивная.

Семинары и семинары-практикумы, проведенные на базе ведущих дошкольных учреждений города, стали действенным инструментом для повышения предметно-методологической компетентности педагогов. Они не только предоставляли актуальную информацию по ключевым направлениям развития дошкольного образования, но и давали возможность освоить конкретные методики и приемы, которые затем успешно транслировались в педагогическое сообщество. Высокий процент мониторинга эффективности (96,3%) свидетельствует о востребованности и результативности данного формата работы.

Муниципальный Фестиваль мастер-классов «Творческой мысли каскад», заменивший традиционные педагогические чтения, продемонстрировал высокий уровень профессионального мастерства и творческий потенциал педагогических работников. Это мероприятие стало ярким примером того, как обмен передовым опытом может стимулировать инновационное развитие и способствовать формированию новых педагогических идей.

Особое значение в 2024-2025 учебном году имела интеграция методической работы с общественно значимыми событиями. Объявление 2024 года Годом семьи и 2025 года Годом защитника Отечества стало поводом для разработки и реализации комплексных планов мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей и формирование основ патриотизма у подрастающего поколения. Тематические недели, посвященные этим важным датам, позволили педагогам не только обсудить актуальные вопросы воспитания, но и активно вовлечь в эту работу детей и их родителей, создавая единое образовательное и воспитательное пространство. Проведение тематических бесед, занятий, создание Книг Памяти и разучивание патриотических произведений способствовали формированию у детей чувства гордости за свою страну, уважения к истории и традициям.

Методическая работа с учреждениями дополнительного образования была направлена на повышение профессионального уровня педагогов и развитие их творческого потенциала. Основное внимание уделялось вовлечению педагогов в конкурсное движение, что предоставляло им возможность продемонстрировать свои достижения и результаты труда. Участие в конкурсах способствовало не только самовыражению, но и росту компетентности, а также развитию профессионального мастерства. Это создавало благоприятные условия для обмена опытом и внедрения новых

идей в образовательный процесс, что, в свою очередь, положительно сказывалось на качестве дополнительного образования в целом.

Важным аспектом методической работы стало создание РМО педагогов дополнительного образования для обмена опытом между педагогами, что способствовало формированию сообщества единомышленников. Регулярные заседания и круглые столы позволяли не только делиться успешными практиками, но и обсуждать актуальные проблемы, с которыми сталкиваются учреждения дополнительного образования. Это взаимодействие способствовало не только профессиональному росту, но и укреплению связей между педагогами, что в свою очередь создавало атмосферу поддержки и сотрудничества.

Таким образом, методическая работа в 2024-2025 учебном году характеризовалась комплексным подходом, сочетающим активные нетрадиционные формы с традиционными, но модернизированными форматами. Акцент на практическую направленность мероприятий, таких как вернисажи и фестивали мастер-классов, позволил педагогам не только получить новые знания, но и сразу же интегрировать их в свою профессиональную деятельность. Работа проблемных групп, в свою очередь, обеспечила системное решение актуальных задач, способствуя развитию у педагогов исследовательских и проектировочных компетенций. Интеграция тематических недель, приуроченных к Году семьи и Году защитника Отечества, позволила не только повысить профессиональный уровень педагогов, но и внести значимый вклад в духовно-нравственное и патриотическое воспитание подрастающего поколения, укрепляя связь между детским садом, семьей и обществом. Все эти направления методической работы были направлены на создание единого образовательного пространства, где каждый педагог мог реализовать свой потенциал, а дети получали качественное дошкольное образование, соответствующее современным вызовам и задачам развития личности.

3.3. Курсовая подготовка

Курсовая подготовка работников системы образования муниципалитета осуществлялась в соответствии со сформированной сводных заявок на 2024 и 2025 год по актуальным направлениям в системе образования по предложению КГАОУ ДПО ХК ИРО. Часть педагогов обучились на персонифицированных дистанционных курсах повышения квалификации в других учреждениях дополнительного профессионального образования РФ. Часть педагогов, преподающих предметы на углубленном уровне, в соответствии с «дорожной картой» по повышению качества образования обучалась по дополнительным программам МинПросвещения РФ.

Педагогических работников общеобразовательных учреждений 402 человека, из них 377 человек (93,8%) имеют курсовую подготовку, что на 8,3% больше по сравнению с 2023-2024 учебным годом, курсы повышения квалификации имели 85,5% педагогов, в том числе 394 педагога (98%) имеют курсовую подготовку по ФГОС НОО в объеме 72 час и более, что по сравнению, за аналогичный период прошлого года значительно выше, курсы повышения квалификации по ФГОС НОО имели 82,7% педагогов.

По вопросам работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) за отчетный период 2024-2025 учебный год прошло обучение 44 (10,9%) педагога общеобразовательных учреждений. Курсовую подготовку с тематикой ОВЗ имеют 259 (62,7%) педагогов ОУ. Это связано с тем, что не все педагоги общеобразовательных учреждений работают с детьми ОВЗ, соответственно курсовую подготовку имеют педагоги, непосредственно работающие с детьми ОВЗ.

Сейчас активно педагоги проходят курсы повышения квалификации по ИКТ, использование нейросетей и геймификацию в учебном процессе. Так за период 2024-2025 учебного года курсы прошли 58 (16,9%) педагогов.

Курсы по финансовой грамотности освоили 21 (5,2%).

В 2025 году министерство образования и науки Хабаровского края по поручению Минпросвещения России, в целях профессионального развития педагогических работников естественно-научного профиля в 2025 году ФГБОУ ВО "Благовещенский государственный педагогический университет" и ФГАОУ ВО "Государственный университет просвещения" начали обучение по дополнительным профессиональным программам учителей биологии, химии, физики, математики, информатики основного общего и среднего общего образования. За первое полугодие 2025 года обучение в данных университетах прошли:

№	Предмет	Кол-во слушателей
	Математика	24
	Физика	3
	Химия	4
	Биология	2
	Информатика	4

На второе полугодие 2025 года запланировано обучить 19 педагогов.

В рамках национального проекта «Молодежь и дети» на базе ФГБНУ ИСМО прошло обучение 18 педагогических работников начальных классов по программе «Современные подходы к работе с младшими школьниками, испытывающими трудности при изучении учебных предметов» в объеме 16 ч.

Педагогических работников дошкольных образовательных учреждений 361 человек, из них курсы повышения квалификации имеют 262 человека (72,5%), это на 1 % больше, чем в 2023-2024 учебном году, в том числе 357 педагога (98,9%) имеют курсовую подготовку по ФГОС ДО в объеме 72 час и более, что по сравнению, за аналогичный период прошлого года выше, курсы повышения квалификации по ФГОС ДО имели 92,4% педагогов. Следует отметить, что срок действия курсовой подготовки три года, в дальнейшем курсы повышения квалификации проходят педагоги у кого срок действия курсов завершается или вновь принятые на работу работники.

По вопросам работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) имеют 314 (87%) педагогов ДОУ. За период 2024-2025 учебного года прошли курсовую подготовку 61 (16,9%) педагогов. Стоит обратить внимание, что не все педагоги ДОУ работают с детьми ОВЗ и не в каждой дошкольной образовательной организации есть дети с данной категорией, соответственно курсовую подготовку имеют педагоги, непосредственно работающие с детьми ОВЗ.

Так же педагоги дошкольных образовательных учреждений, имеющие статус инновационной площадки, прошли курсы повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе на базе КГАОУ ДПО ХК ИРО «Просвещение родителей (законных представителей) детей младенческого, раннего и дошкольного возрастов в дошкольной образовательной организации», в объеме 36 часов в количестве 28 человек.

Педагогических работников учреждений дополнительного образования 66 человек. Курсовую подготовку имеют все 66 педагогических работника (100%), из них 61 человек курсы повышения квалификации по направлению деятельности (92,4%), что на – 5,4% меньше, чем за аналогичный период 2023-2024 года. Во 2 полугодии 2024 года курсы по направлению деятельности прошли 15 человек, а в 1 полугодии 2025 года еще 3 педагога, итого за период 2024-2025 учебного года курсы прошли 18 педагогов дополнительного образования (это 27,3 % от общего числа сотрудников).

По вопросам работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) за 2 полугодие 2024 и 1 полугодие 2025 года прошли курсовую подготовку 9 педагогов (13,6 %) от общего числа работников.

Курсы повышения квалификации по программам ИКТ, использование нейросетей прошли 5 (7,6%) педагогов дополнительного образования.

На второе полугодие 2025 года запланировано прохождение курсов повышения квалификации 309 педагогических работников, что составляет 37,3% от общего количества педагогических работников образовательных учреждений г. Амурска и Амурского муниципального района (829 человека).

№ п / п	Организации	Запланированная численность работников отдельных категорий для направления на повышение квалификации, переподготовку в отчетном периоде (человек) 1 полугодие 2025 г.	Фактическая численность работников отдельных категорий, проходивших повышение квалификации, переподготовку в отчетном периоде (человек) 1 полугодие 2025 г.	Планируемая численность работников отдельных категорий для направления на повышение квалификации, переподготовку на следующее полугодие (человек) 2 полугодие 2025 г.
	Образования, в том числе:	225	286	309
	общеобразовательные организации	134	151	163
	дошкольные образовательные организации	87	102	111
	организации дополнительного образования	4	33	35

За первое полугодие 2025 года повысили квалификацию на курсах 390 педагога.

Дети с ограниченными возможностями здоровья (далее - с ОВЗ) - особенные, а потому нуждаются в специальном подходе в контексте образовательной и воспитательной работы. Обучение должно быть коррекционным и направляться на умственное, сенсорное и речевое развитие. Работа с детьми с ОВЗ в образовательных учреждениях предполагает, что педагогическое воздействие: устраняет недостатки развития; компенсирует нарушения психической деятельности. Поэтому в нормативных документах различного уровня указывается необходимость педагогам проходить повышение квалификации по данному направлению деятельности (Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»).

По вопросам работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) за 1 полугодие 2025 года прошли курсовую подготовку 60 педагогических работников образовательных учреждений, что составляет 7,2% от общего количества (829 человек).

Из них:

- 27 педагогических работников общеобразовательных учреждений, что составляет 6,7 % (от общего количества 402);
- 30 педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, что составляет 8,3 % (от общего количества 361);
- 3 педагогических работников учреждений дополнительного образования, что составляет 4,5 % (от общего количества 66).

В соответствии с ч.1 ст. 41 п.11 ФЗ от 3 июля 2016 г. N 313-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" (охрана

здоровья обучающихся включает в себя обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи) все педагоги должны уметь оказывать первую помощь.

За первое полугодие 2025 года всего прошли курсы по оказанию первой помощи 76 педагогических работников (9,1%).

Из них:

- 56 педагогических работников общеобразовательных учреждений, что составляет 13,9 % (от общего количества 402);
- 18 педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, что составляет 5 % (от общего количества 361);
- 2 педагогических работников учреждений дополнительного образования, что составляет 3%(от общего количества 66).

По состоянию на 01 июля 2025 года все педагоги образовательных учреждений (100%) имеют курсы по оказанию первой помощи.

Также педагогам района предлагается принять участие в курсах повышения квалификации на базе ХК ИРО в дистанционном формате, что позволяет педагогам обучаться не отрываясь от работы, по различным направлениям деятельности, данная информация направляется на электронную почту учреждений регулярно.

Существует потребность качественного обновления повышения профессиональной компетентности наших педагогов и руководителей, обновления его содержания и форм:

- краткосрочные (каникулярные) курсы для педагогов, работающих по какой-либо общей проблеме;
- краткосрочные (каникулярные) курсы для педагогического коллектива;
- проблемные тематические курсы для группы педагогов, работающих по инновационной теме;
- проблемные предметные курсы для учителей одной предметной области;
- обучение по индивидуальному плану;
- Интернет – форумы, конкурсы, ЧАТЫ.

Выводы:

В 2024-2025 учебном году наблюдается положительная динамика в охвате педагогических работников курсами повышения квалификации. Большинство педагогических работников прошли обучение по актуальным темам, соответствующим профилю их деятельности.

Сильной стороной является широкий выбор тематики курсов, позволяющий педагогическим работникам выбирать обучение в соответствии со своими потребностями и интересами. Также положительно оценивается использование дистанционных форм обучения, обеспечивающих доступность повышения квалификации для педагогических работников, проживающих в отдаленных районах.

3.4. Работа с молодыми и наставниками

В течение отчетного периода деятельность по поддержке и развитию молодых педагогов, а также работе с наставниками осуществлялась согласно утвержденному Плану работы «Школы молодого педагога» на 2024/2025 учебный год. Наша работа была организована по трем основным направлениям, охватывающим разные категории участников:

Молодые педагоги первого года работы: 11 специалистов, для которых мы создаем условия для успешной адаптации и старта карьеры.

Молодые педагоги до 35 лет: 114 активных участников, стремящихся к профессиональному росту и совершенствованию своих навыков.

Наставники: 10 опытных педагогов, готовых делиться знаниями и поддерживать новое поколение учителей.

Продолжая работу по каждому из направлений, мы стремились создать максимально комфортные условия для профессионального становления молодых специалистов и эффективной передачи опыта от наставников. Так, для педагогов первого года работы были организованы адаптационные семинары, тренинги по эффективной коммуникации с учениками и родителями, а также индивидуальные консультации с опытными коллегами. Особое внимание уделялось вопросам планирования уроков, организации внеурочной деятельности и освоению современных образовательных технологий.

Для молодых педагогов до 35 лет были проведены мастер-классы по актуальным педагогическим темам, круглые столы для обмена опытом и дискуссии по проблемным вопросам, а также организовано участие в профессиональных конкурсах и конференциях. Мы стремились создать площадку для профессионального роста, где каждый молодой педагог мог бы раскрыть свой потенциал и получить поддержку в реализации своих идей.

Работа с наставниками была направлена на повышение их квалификации и мотивации. Для них были организованы семинары по вопросам наставничества, тренинги по развитию коммуникативных навыков и индивидуальные консультации с психологами и методистами. Мы стремились создать условия для эффективного взаимодействия наставников и молодых специалистов, чтобы обеспечить преемственность опыта и традиций в педагогическом коллективе.

Результаты проведенной работы свидетельствуют о положительной динамике в профессиональном развитии молодых педагогов и повышении эффективности наставнической деятельности. Мы видим, что молодые специалисты более уверенно чувствуют себя в профессии, активно осваивают новые технологии и методы обучения, а наставники успешно передают свой опыт и знания новому поколению учителей. В дальнейшем планируется продолжить работу по всем направлениям, расширяя спектр мероприятий и привлекая к участию еще больше молодых педагогов и наставников. Особое внимание будет уделено индивидуальному подходу к каждому участнику «Школы», чтобы максимально удовлетворить их потребности и способствовать их профессиональному росту.

3.5. Инновационная деятельность

В настоящее время системе образования на государственном уровне отводится особая роль – она должна стать двигателем системных преобразований во всех сферах жизнедеятельности государства. Эффективным механизмом обновления содержания образования является **инновационная деятельность**. Сегодня наиболее успешными и конкурентоспособными являются те образовательные организации, которые активно включились в процесс модернизации своих образовательных систем, чтобы привести их в соответствие с современными требованиями.

В системе образования Амурского муниципального района создана развитая инфраструктура инновационной деятельности, состоящая из инновационных площадок.

Основными направлениями деятельности муниципальных площадок являются разработка, апробация и внедрение новаторских элементов содержания образования, современных педагогических технологий, форм, методов обучения, образовательных программ. При выборе направления инновационной деятельности образовательными организациями учитываются: имеющийся опыт практической реализации инновационных проектов; их значимость для развития муниципальной системы образования; соответствие имеющейся у организации ресурсной базы целям инновационного проекта; перспективы поиска социальных партнеров для обеспечения эффективности реализации инновационных проектов; возможности для трансляции результатов инновационной работы.

В 2024-2025 учебном году перечень муниципальных площадок был утвержден приказом управления образования, молодежной политики и спорта № 313-Д от 25.06.2024 «О создании структурных единиц инновационной инфраструктуры системы образования Амурского муниципального района» всего действовало:

- 13 муниципальных инновационных площадок;
- 2 муниципальных опорных площадки (Приложение 1)

53,3 % (от общего количества ДОУ) дошкольных организаций участвуют в инновационной деятельности.

Доля СОШ, которые в 2024-2025 учебном году вели инновационную деятельность, составляет 33,3 % от общего количества СОШ района.

Доля участников ДО – 20%.

Распространение результатов деятельности

Результаты инновационной деятельности МИП (МОП), имеющие теоретическую, практическую и социальную значимость представлялись на различных мероприятиях.

Информация о мероприятиях в 2024-2025 учебном году:

мероприятия:	количество:	количество участников:
заседания районных методических объединений	13	760 педагогов
семинары, семинары-практикумы	14	
мастер-класс	12	
практикумы	3	
фестиваль	3	
презентационная площадка	1	
выступления(муниципальный, краевой уровень)	9	
ИТОГО;	55 мероприятий	

В ходе работы МИП (МОП) педагогические коллективы нарабатывают инновационные продукты.

Педагоги МИП (МОП) обобщают опыт инновационной педагогической деятельности, разрабатывают авторский методический материал. Так по результатам работы муниципального экспертного совета в 2024-2025 учебном году внесено:

материал	количество
методическая разработка	5
методическое пособие	1
сборники материалов	7
дидактическое пособие	3
программа	3
конкурсный материал	5
итого:	24

В сравнении за 3 года:

год:	количество материалов в муниципальном банке
2022-2023	15
2023-2024	9
2024-2025	24

Анализ показывает, что есть «прирост» в обобщении «продуктов» деятельности и внесения их в муниципальный банк, но этого недостаточно. На основании приказов МКУ РМЦ от 02.06.2025 № 38-Д и от 06.06.2025 № 40-Д «Об итогах заседания муниципального экспертного совета» образовательным учреждениям входящих в инновационную инфраструктуру муниципальной системы образования рекомендовано направить заявки до 20 июня 2025 г. на обобщение авторских материалов и опыта работы в 2025-2026 учебном году.

Педагоги МИП (МОП) являются активными участниками - профессиональных конкурсов (муниципальных, краевых, всероссийских); педагогических чтений и фестивалей; опытом работы делятся на курсах повышения квалификации и через работу вебинаров при ХК ИРО. Активно размещают свои публикации на сайтах ОУ, на интернет - порталах и электронных научно-практических журналах.

Деятельность инновационных площадок освещается в средствах массовой информации - репортажи телекомпании «Амурск», «АМВ».

Т.О. в настоящее время инфраструктура инновационной деятельности района обеспечивает открытость и прозрачность инновационных процессов.

Ежегодно на муниципальном экспертном совете заслушиваются отчёты о результатах деятельности муниципальных инновационных (апробационных, опорных) площадок и анализ деятельности по окончании сроков реализации инновационной деятельности. Эксперты отмечают, что работа МИП (МОП) строится на основе принципов: научности, целесообразности, развития. Выбранные формы и методы работы представляют практический и теоретический интерес для педагогической общественности.

Таким образом, подводя итоги работы инновационных площадок в 2024 -2025 учебном году, можно сделать следующие выводы:

- программы и планы площадок в целом выполнены;
- документы, отчеты, продукты инновационной деятельности размещены на сайтах ОУ;
- у руководителей инновационных площадок и педагогов, включенных в реализацию инновационных программ, формируются исследовательские умения, повышается уровень профессиональной, информационной и коммуникативной компетентности, а также мотивация к инновационной деятельности.

На перспективу разработана «дорожная карта» развития инновационной инфраструктуры муниципальной системы образования в Амурском муниципальном районе до 2030 года (Приложение 2).

В новом учебном году МЭС необходимо будет разработать и организовать систему наставничества в области инновационной деятельности.

В рамках тиражирования опыта инновационной деятельности предполагается проведение:

- общественно-педагогических акций по распространению передового опыта инновационных краевых и муниципальных площадок;
- тиражирование инновационного опыта ОО, завершившими деятельность в статусе МИП (МАП, МОП) «Инновационный интенсив».

В рамках поддержки конкурсного движения планируется проведение:

- муниципальный конкурс на представление лучших практик инновационной деятельности «Проектируем, разрабатываем, внедряем»;
- секционная работа «Тренды современного образования» в рамках августовского совещания педагогических работников;
- цикл образовательных событий, поддерживающих генерацию идей и развития навыков реализации инновационной деятельности в образовании «Как превратить идею в проект»;
- семинары для молодых педагогов «Первые шаги к инновациям».

По аналитической деятельности необходимо разработать критерии эффективности инновационной деятельности в ОО.

3.6. Обобщение и внесение опыта инновационной педагогической деятельности в муниципальную базу данных

В целях информационно-методического обеспечения и развития инновационных и диссеминационных процессов в системе образования Амурского муниципального района разработано «Положение о внесении опыта инновационной педагогической деятельности в районную базу данных», утв. приказом управления образования, молодежной политики и спорта от 20.09.2024 № 436 –Д.

Анализ заявок:

На начало 2024-2025 учебного года поступило 19 заявок о внесении опыта инновационной педагогической деятельности и авторского методического материала в муниципальную базу данных от руководителей образовательных учреждений – МБДОУ № 9, 14, 15, 17, 49, 52 г. Амурска; МБДОУ № 30, 38 пос. Эльбан; МБОУ СОШ № 6 г. Амурска (опыт работы); МБОУ СОШ № 3 пос. Эльбан; МБУ СШ г. Амурска.

Не выполнили в полном объеме заявки:

- МБДОУ № 49 г. Амурска заявка на Сергееву О.Б., старшего воспитателя. На заседании МЭС заслушивали педагога были даны рекомендации, но повторно материал автором не был представлен.
- МБДОУ № 15 г. Амурска заявка на Кулик И.В., инструктора по физической культуре. Кандидатура снята с повестки заседания МЭС в связи с увольнением.
- МБДОУ № 9 г. Амурска заявка на Берину О.В., воспитателя. На заседании МЭС заслушивали педагога были даны рекомендации, но повторно материал автором не был представлен.
- МБДОУ с. Ачан заявки на воспитателей Киле Н.В., Гейкер В.Д. не выполнены.

По решению муниципального экспертного совета от 06.06.2025 (протокол № 8) сборники материалов по результатам деятельности муниципальных инновационных (опорных) площадок и «педагог-исследователь» представили:

- педагогический коллектив МБДОУ № 48 г. Амурска сборник материалов «Бережливое мышление как фактор инновационного развития ДОУ»;
- педагогический коллектив МБДОУ № 21 г. Амурска сборник материалов «Использование культурных практик в художественно-эстетическом развитии детей дошкольного возраста»;
- педагогический коллектив МБДОУ № 49 г. Амурска сборник материалов «Использование событийного подхода в нравственно-патриотическом воспитании дошкольников через реализацию проекта «Сторонка отчая, Дальневосточная»;
- Паламарчук Елизавета Евгеньевна, учитель истории и обществознания МБОУ СОШ № 9 г. Амурска «Сборник практических заданий на интерактивной панели по Всеобщей истории для 5 –х, по истории России для 10-11 классов»;
- педагогический коллектив МБОУ СОШ № 6 г. Амурска сборник материалов «Формирование функциональной грамотности у обучающихся в условиях общеобразовательной школы».

В муниципальную базу авторских материалов в течение учебного года внесено 13 конкурсных материалов (МБДОУ № 9, 17, 30, 21; МБОУ СОШ № 2 – 3 материала; МБОУ СОШ № 5 – 2; МБОУ СОШ № 3, 6, 9; МБОУ ООШ с. Омми).

По решению РМО (воспитателей ДОУ, учителей истории и обществознания, учителей русского языка и литературы) 3 материала внесено автоматически.

Динамика за 3 года:

год:	количество заявок:	количество внесенных опытов:	% выполнения
2022-2023	5	2	40 %
2023-2024	5	3	60 %
2024-2025	1	1	100%

Количество обобщенных опытов по учреждениям за три года составляет 14 работ (Приложение 3)

По решению муниципального экспертного совета в муниципальном банке данных (с 2006 г.) зарегистрировано **199** опытов инновационной педагогической деятельности. Банк создан с целью пропаганды и распространения актуального педагогического опыта, являющего собой образец профессиональной компетентности и инновационного поиска педагогов, увлеченных идеей совершенствования учебно-воспитательного процесса с целью достижения высоких результатов педагогической деятельности.

В настоящее время районный банк содержит материалы по предметным областям и по различным направлениям целостного педагогического процесса (Приложение 4).

Из представленной информации видно, что наибольшую активность педагоги проявляют в обобщении авторских разработок. Представление собственной разработки может быть предпочтительнее описания опыта работы, когда требуется оригинальный и конкретный продукт, а описание опыта имеет некоторые ограничения. Основное отличие заключается в том, что опыт работы — это более широкое понятие, а методическая разработка — конкретный продукт, основанный на личном опыте автора и включающий в себя определённые методические рекомендации и материалы. Однако в следующем учебном году необходимо активизировать работу по выявлению, обобщению и распространению инновационного педагогического опыта творчески работающих педагогов.

3.7.Конкурсное движение

Конкурсы профессионального мастерства являются активным средством повышения профессиональной компетентности педагогов.

В течение 2024 – 2025 учебного года педагоги участвовали в конкурсах и Фестивалях муниципального, краевого и Всероссийского уровней при поддержке методистов ММС.

№	Название конкурса	Итоги
1	Муниципальный конкурс инновационных проектов и методических разработок по организации взаимодействия ДОО с семьями воспитанников	25 педагогов
2	Муниципальный конкурс для молодых педагогов «Педагогический старт»	5 молодых педагогов

3	Муниципальный этап конкурса «Учитель года 2025»	Победитель - Ходжер А.В., учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 9 г. Амурска
4	Муниципальный Фестиваль открытых уроков	54 педагога, 24 лучших
5	Муниципальный Фестиваль мастер-классов «Педагогические идеи - 2025»	12 педагогов.
6	Муниципальный Фестиваль педагогического мастерства, посвященного профессиональному празднику «День дошкольного работника»:	95 педагогов
7	Муниципальный Фестиваль педагогического мастерства и творчества работников дошкольного образования Амурского муниципального района «Формула успеха – 2025»:	257 педагогов
8	Муниципальный Фестиваль библиотечного урока	9 педагогов-библиотекарей
9	Муниципальный конкурс «С любовью о русском языке»	12 участников, Победитель в номинации «Сценарий мероприятия, посвященного Дню славянской письменности и культуры» - Салова Т.В
10	Муниципальный конкурс эссе «Чацкий глазами современников», посвященный 230-летию со дня рождения Александра Сергеевича Грибоедова	10 участников, Победитель – Никитина М.Ю., учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 2
11	Краевой конкурс "Педагогический серфинг"	победители в номинации "Оригинальность представленных материалов" Патрина Т. С. и Рыжикова Д. Е., учителя русского языка и литературы МБОУ СОШ № 6 г. Амурска
12	Краевой Марафон успешных учительских практик обучения школьников математике, русскому языку, физике, химии и биологии	5 педагогов. Победители: Салова Т.В., МБОУ СОШ № 5, Понкротова А.С., учитель МБОУ СОШ № 2
13	Краевой конкурс учебных и методических разработок педагогов "Сказки и легенды коренных народов Хабаровского края".	2 педагога. Победитель в номинации «Декоративно-прикладное искусство» Гейкер И. А., учитель МБОУ СОШ с. Ачан
14	Краевой конкурс образовательных событий «Калейдоскоп идей» для центров «Точка роста»	5 педагогов. Победители: Сардарова Е.В. и Нарышкина В.Н., МБОУ ООШ с. Омми
15	Региональный полуфинал конкурса «Флагманы образования»	Победитель Симаков Е.Л., учитель МБОУ СОШ № 6 г. Амурска

16	Призер Всероссийский конкурс «Лучший инклюзивный детский сад России-2024» в номинации «Лучший инклюзивный детский сад»	Призёр - МБДОУ №47 пос. Эльбан
17	Заочный тур Краевого конкурса «Классное призвание»	Победитель Дугарова Цыпылма Дашинимаевна, учитель МБОУ СОШ № 9 г. Амурска
18	Краевой конкурс «Учитель года-2025»	Гаер И.В., учитель родного языка МБОУ ООШ с.Джуен и Домошонкина Т.С., воспитатель МБДОУ № 38 пос.Эльбан
19	Региональный этап XII Всероссийского конкурса «Воспитатели России» в номинации «Развивающие игры и пособия Стартап»	Победитель-Авхутская Надежда Вячеславовна, воспитатель МБДОУ № 30 пос. Эльбан
20	Региональный этап XII Всероссийского конкурса «Воспитатели России» в номинации «Успешный воспитатель»	Победитель -Стаценко Вера Александровна, воспитатель МБДОУ № 17 г. Амурска
21	Региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства среди педагогических работников, осуществляющих обучение детей по ДОП в области физической культуры и спорта	Победитель в номинации «Ветераны времени» - Махота Э.С.; Победитель в номинации «Педагог-формула успеха» - Пермяков А.О. (педагоги МАУ ДО «Юность» г. Амурска)

Педагоги района активно участвуют в конкурсном движении, на муниципальном, региональном, Всероссийском уровнях.

Таким образом, к положительным сторонам конкурсов можно отнести:

- развитие компетенций педагогов, развитие творческого потенциала, приобщение к исследовательской деятельности;
- развитие активной жизненной позиции, коммуникативных способностей, стремления к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации;
- создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов;
- внедрение новых педагогических технологий в муниципальную сферу образования;
- повышение рейтинга не только отдельного педагога, но и учреждения в целом и др.

Есть в конкурсах профессионального мастерства и издержки:

- пассивность и сопротивление педагогов к участию в конкурсах, их внутренняя неготовность;
- отсутствие ситуаций, когда у педагога появляется потребность к участию в конкурсах;
- проблемы в организации трудового дня, т.к. не хватает времени;

- стрессовость, напряженность ситуации, которая может принести не только признание и успех, но и неудачу.

Исходя из вышесказанного можно определить следующие задачи:

- Организовать профессиональное взаимодействие педагогов по вопросам подготовки к конкурсным испытаниям в контексте новых требований к организации образования. (Через установочные семинары).
- Содержание методической работы выстроить с учетом проблематики предыдущих конкурсов.
- Использовать в качестве методического ресурса успешные практики участников конкурсов прошлых лет.
- Использовать практико-ориентированные формы методической работы, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетентностей педагога.
- Индивидуализировать процесс методической поддержки претендентов на участие в конкурсе с учетом потенциальных возможностей и потребностей каждого педагога.
- Обеспечить психологическую готовность педагогов к участию в конкурсе.

3.9. Стратегия развития ММС

Проведенный анализ деятельности муниципальной методической службы за 2024 – 2025 год позволяет определить стратегическое направление развития на 2025 - 2030 годы в соответствии со стратегией развития образования до 2030 года. Этот анализ выявил как сильные стороны нашей работы, так и те области, где требуется более глубокая проработка и внедрение инновационных подходов. В частности, были отмечены успехи в области повышения квалификации педагогических кадров и освоения новых образовательных технологий, однако, в то же время, обозначилась потребность в усилении методической поддержки учителей по вопросам индивидуализации образовательного процесса.

Исходя из этого, стратегическое направление развития на ближайшие пять лет будет сосредоточено на следующих ключевых аспектах:

-во-первых, это дальнейшее совершенствование системы профессионального развития педагогов с акцентом на формирование компетенций, отвечающих вызовам цифровой трансформации образования и требованиям обновленных федеральных государственных образовательных стандартов;

-во-вторых, мы планируем усилить методическое сопровождение внедрения проектной и исследовательской деятельности в образовательный процесс, способствуя развитию у обучающихся навыков критического мышления, креативности и командной работы;

-в-третьих, важным направлением станет развитие системы поддержки одаренных педагогов, создание условий для их профессионального роста и самореализации.

-в-четвертых, мы будем активно работать над формированием единого образовательного пространства муниципалитета, способствующего обмену лучшими педагогическими практиками и созданию эффективных механизмов сетевого взаимодействия между образовательными организациями.

Реализация этих стратегических направлений позволит нам не только соответствовать целям национальной стратегии развития образования, но и внести существенный вклад в повышение качества образования на муниципальном уровне.

Эти направления, разработанные в тесной увязке с национальной стратегией развития образования, станут нашей дорожной картой для достижения поставленных целей в ближайшие пять лет.

4. Ресурсное обеспечение программы (Приложение 1)

Структурные компоненты и их ресурсное обеспечение:

Ресурсные методические объединения (РМО):

Кадровые ресурсы: Квалифицированные методисты, педагоги-практики, эксперты по различным предметным областям и направлениям деятельности. Активное привлечение специалистов с опытом работы в образовательных учреждениях, а также представителей профильных организаций и предприятий.

Информационные ресурсы: Доступ к актуальным методическим материалам, научным публикациям, образовательным стандартам, нормативно-правовой базе. Создание и поддержка собственной базы данных методических разработок, лучших практик.

Технические ресурсы: Оборудованные помещения для проведения заседаний, семинаров, мастер-классов (проекторы, интерактивные доски, компьютеры). Доступ к специализированному программному обеспечению для анализа данных, создания презентаций, организации онлайн-мероприятий.

Методические объединения (МО):

Кадровые ресурсы: Руководители МО, опытные педагоги, готовые делиться своим опытом и знаниями. Стимулирование активного участия педагогов в работе МО через систему поощрений и признания.

Информационные ресурсы: Доступ к методической литературе, учебным пособиям, дидактическим материалам. Организация обмена опытом между членами МО через совместные проекты, открытые уроки, профессиональные дискуссии.

Технические ресурсы: Возможность проведения заседаний в очном и дистанционном форматах. Доступ к онлайн-платформам для совместной работы, обмена файлами и проведения вебинаров.

Система наставничества:

Кадровые ресурсы: Опытные, мотивированные педагоги и методисты, готовые взять на себя роль наставников. Проведение обучения для наставников по эффективным методикам сопровождения и поддержки.

Информационные ресурсы: Разработка методических рекомендаций по организации наставничества, создание банка наставников с указанием их компетенций.

Организационные ресурсы: Четкое определение ролей и ответственности наставника и наставляемого, создание системы обратной связи и оценки эффективности наставничества.

Инновационные площадки:

Кадровые ресурсы: Педагоги и методисты, обладающие исследовательским потенциалом, готовые к экспериментальной деятельности и внедрению новых образовательных технологий. Привлечение внешних экспертов и консультантов для поддержки инновационных проектов.

Материально-технические ресурсы: Оборудованные пространства для проектной деятельности, оснащенные современным оборудованием и инструментами.

Информационные ресурсы: Доступ к базам данных инновационных разработок, участие в профессиональных конкурсах для поддержки инновационных проектов.

5. «Дорожная карта» по реализации Программы развития (Приложение 2)

6. Мониторинг реализации Программы

С целью обеспечения эффективной реализации Программы и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных результатов планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основные задачи мониторинга:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Программы;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы.

Основными принципами мониторинга Программы являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районным проектом;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Объекты мониторинга: основные мероприятия Программы.

Предмет мониторинга: результаты деятельности ответственных исполнителей и соисполнителей, обеспечивающих реализацию целей и задач программы.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раз в год (май).

Процедура проведения мониторинга: составление сводных отчётов по итогам реализации дорожной карты. По итогам мониторинга составляется аналитическая справка, которая представляется работникам организации в июнь-июль.

Методы сбора информации по целевым показателям

Для проведения мониторинга по целевым показателям могут использоваться следующие источники получения информации:

- анкеты, тесты, листы опроса;
- методики (методика выявления потребностей и затруднений педагогов и др.);
- аналитические справки, отчеты (о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов, о самообследовании и др.);
- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.).
- изучение документации образовательной организации (изучение документации непосредственно в образовательной организации или на официальном сайте в зависимости от задач мониторинга)

Показатели мониторингов (в том числе промежуточных)

Наличие Положения о муниципальной методической службе	Да/нет	
Наличие плана-графика работы муниципальной методической службы на текущий год	Да/нет	

Наличие Положений о муниципальных методических объединениях педагогических работников	Да/нет	
Наличие планов работы муниципальных методических объединений педагогических работников на текущий год	Да/нет	
Наличие Положения о методах сбора информации по целевым направлениям муниципальной методической службы.	Да/нет	
Наличие приказов, инструктивных методических писем и др. документов, регламентирующих методическую работу	Да/нет	
Адресные рекомендации для школ, разных категорий педагогов	Да/нет	
Система поддержки и сопровождения педагогических работников		
Наличие муниципальной программы по осуществлению поддержки молодых педагогов/наставничество	Да/нет	
Доля молодых педагогов успешно прошедших адаптацию в специфике профессиональной деятельности	2024год-30% 2025год-40% 2026год-50% 2027-2030 годы70%	
Доля молодых педагогов, охваченных системой наставничества	2024год-20% 2025год-35% 2026год-50% 2027-2030 годы70%	
Система непрерывного профессионального развития педагогов, использование вариативных форм повышения квалификации, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, оценки уровня их компетенции.		
Наличие муниципального плана курсов повышение квалификации педагогических работников на год, сформированного с учетом выявленных профессиональных дефицитов.	Да/нет	
Выполнение плана курсов повышения квалификации педагогических работников.	70%-ежегодно	
Доля педагогических работников , принимающих участие в работе сетевых муниципальных методических объединений(предметных , межпредметных) с целью диссеминации лучших образовательных практик по повышению качества образования.	2024год-5% 2025-2026 год-15% 2027-2030 годы-20%	
Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций	2024год-15% 2025-2026 год-25% 2027-2030 годы-30%	
Механизмы оценки эффективности системы методической работы		
Наличие на сайте МКУ РМЦ аналитических материалов по итогам мониторинга эффективности деятельности муниципальной методической службы.	(ссылки на аналитические Материалы на сайтах соответствующих организаций) да/нет	

Наличие аналитических материалов о результатах мониторинга, включающие адресные рекомендации методического сопровождения школ с низкими результатами обучения	(ссылки на аналитические материалы на сайтах соответствующих организаций) да/нет	на
Наличие аналитических материалов о результатах мониторинга, включающие адресные рекомендации методического сопровождения педагогов во время подготовки и участия в профессиональных конкурсах различного уровня;	(ссылки на аналитические материалы на сайтах соответствующих организаций) да/нет	
Наличие аналитических материалов о результатах мониторинга, включающие адресные рекомендации методического сопровождение образовательных организаций района;	аналитические материалы на сайтах соответствующих организаций) да/нет	

7. Возможные риски и пути их преодоления

Развитие муниципальной методической службы – важный шаг на пути к повышению качества образования и профессионального роста педагогов. Однако, как и любая масштабная инициатива, эта программа сопряжена с определенными рисками. Ниже представлена таблица с описанием возможных рисков и предлагаемыми мерами по их преодолению

№	Риски	Пути преодоления
1	Дефицит квалифицированных специалистов не позволяет обеспечить реализацию всех направлений деятельности	Привлечение внешних экспертов: Заключение договоров с высококвалифицированными специалистами из других муниципалитетов, регионов или образовательных организаций для проведения мастер-классов, семинаров, консультаций по наиболее востребованным направлениям. Повышение квалификации имеющихся кадров: Организация курсов повышения квалификации, стажировок, участие в конференциях и семинарах для методистов по приоритетным направлениям развития образования. Создание сетевых методических объединений: Объединение методистов из разных образовательных организаций для обмена опытом и совместной разработки методических материалов.
2	Количество штатных единиц методической службы	Оптимизация нагрузки: Пересмотр функциональных обязанностей методистов и

	недостаточно	перераспределение нагрузки с учетом приоритетных направлений деятельности. Привлечение педагогов-совместителей: Привлечение опытных педагогов из образовательных организаций для выполнения отдельных задач методической службы на условиях совместительства. Использование ресурсов образовательных организаций: Делегирование части функций методической службы образовательным организациям (например, организация работы методических объединений на базе школ).
	Нежелание многих педагогов сотрудничать Причины: Недоверие к новым инициативам, отсутствие понимания пользы для собственной профессиональной деятельности, перегруженность текущей работой, отсутствие мотивации, негативный предыдущий опыт взаимодействия с методическими службами.	Информационная кампания и разъяснительная работа: Проведение встреч, семинаров, круглых столов с педагогами на начальных этапах реализации программы. Четкое и доступное объяснение целей, задач и ожидаемых результатов программы, акцентирование внимания на выгодах для самих педагогов (обмен опытом, решение актуальных проблем, доступ к новым методикам и ресурсам). Вовлечение педагогов в процесс планирования и разработки: Привлечение активных и авторитетных педагогов к обсуждению и формированию содержания программы, методических мероприятий, тем для обучения. Создание рабочих групп, где педагоги смогут высказывать свои предложения и видеть, как их идеи воплощаются в жизнь. Создание системы мотивации: Разработка системы поощрений для педагогов, активно участвующих в работе методической службы (например, признание заслуг, публикация лучших практик, возможность выступать на конференциях, участие в экспертных советах). Индивидуальный подход: Выявление потребностей каждого педагога и предложение персонализированных форм методической поддержки. Предоставление возможности выбора форм и тем обучения, консультаций. Формирование культуры сотрудничества: Поощрение наставничества, взаимопомощи, обмена опытом между педагогами. Создание площадок для профессионального общения и поддержки. Демонстрация успешных кейсов: Публикация и

		распространение историй успеха педагогов, которые получили пользу от взаимодействия с методической службой
	Некачественный мониторинг деятельности методического центра Причины: Отсутствие четких критериев оценки, формальный подход к сбору данных, отсутствие обратной связи с участниками, неэффективное использование собранной информации для корректировки деятельности.	Разработка четкой системы индикаторов и критериев: Определение измеримых показателей эффективности деятельности методической службы, охватывающих различные аспекты работы (например, количество проведенных мероприятий, уровень удовлетворенности участников, динамика профессионального роста педагогов, внедрение новых методик в практику школ). Привлечение квалифицированных специалистов: Обеспечение наличия в штате методического центра или привлечение внешних экспертов, обладающих компетенциями в области мониторинга и оценки образовательной деятельности. Обеспечение регулярности и систематичности мониторинга: Планирование и проведение мониторинговых исследований на регулярной основе, что позволит отслеживать динамику и своевременно выявлять проблемы. Создание системы обратной связи: Организация каналов для получения обратной связи от педагогов, руководителей образовательных организаций и других заинтересованных сторон по результатам мониторинга. Анализ и использование результатов мониторинга: Регулярный анализ собранных данных, выявление сильных и слабых сторон деятельности методической службы, разработка и реализация корректирующих мер. Результаты мониторинга должны служить основой для принятия управленческих решений и совершенствования программы развития. Прозрачность результатов мониторинга: Публикация обобщенных результатов мониторинга (с соблюдением конфиденциальности) для всех участников образовательного процесса, что способствует повышению доверия и вовлеченности.

