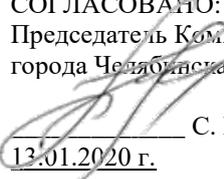
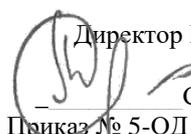


Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«**Центр развития образования города Челябинска**»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Комитета по делам образования
города Челябинска


С. В. Портье
13.01.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДПО ЦРО

С. В. Мачинская
Приказ № 5-ОД от 13.01.2020 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования города Челябинска»
на 2020–2024 годы

Конвергентность. Качество. Креативность.

Челябинск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

| | |
|--|----|
| Введение | 3 |
| 1. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА» НА 2020–2024 ГОДЫ | 4 |
| 2. ОЦЕНКА РИСКОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ | 10 |
| 2.1. SWOT-анализ как основа построения и реализации Программы развития Центра развития образования города Челябинска | 10 |
| 2.2. SMART-анализ в построении Программы развития Центра развития образования города Челябинска | 12 |
| 2.3. Стратегический анализ как проектная действительность реализации Программы развития | 13 |
| 3. СТАРТОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ... | 14 |
| 4. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ДО 2024 ГОДА | 16 |
| 4.1. Инновационно-методическая деятельность | 17 |
| 4.2. Маркетинговая деятельность | 18 |
| 4.3. Проектный менеджмент | 18 |
| 4.4. Кадровое обеспечение | 19 |
| 5. УПРАВЛЕНЧЕСКО-КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ | 20 |

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа определяет стратегию и основные направления развития МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска» (далее – МБУ ДПО ЦРО) на 2020–2024 годы.

Программа предназначена для обеспечения управляемого перевода МБУ ДПО ЦРО в новое качественное состояние, адекватное образовательным потребностям субъектов муниципальной системы образования города Челябинска.

Основное назначение программы состоит в определении стратегических направлений развития МБУ ДПО ЦРО, ключевых событий, по отношению к которым будет строиться обеспечивающая нормативно-правовая, финансовая, техническая, технологическая, организационная поддержка.

Программа предусматривает системные изменения в деятельности МБУ ДПО ЦРО для достижения целевого образа будущего. Программа целенаправленно выстраивается как баланс реализации Национального проекта «Образование» и управленческих действий, направленных на стабилизацию, поддержку и совершенствование процессов функционирования и развития муниципальной системы образования, средствами, входящими в компетенцию МБУ ДПО ЦРО.

Качественными характеристиками Программы развития выступают:

- актуальность как ориентированность на решение значимых проблем для перспективного развития системы образовательной деятельности МБУ ДПО ЦРО;

- прогностичность, поскольку Программа отражает в своих целях и планируемых действиях не только текущие, но и будущие требования к деятельности, как инновационной направленной и социально-значимой;

- рациональность, как определение целей и способов их достижения;

- целостность и контролируемость как наличие всех структурных частей, необходимых для достижения цели (стартовые условия, целеполагание и целереализация) и измеримость результатов развития организации;

- индивидуальность как нацеленность на решение специфических (не глобальных) проблем организации при максимальном учете и отражении особенностей образовательной организации дополнительного профессионального образования и повышения квалификации работников МОС, запросов и потенциальных возможностей педагогического коллектива, МОС и социума.

При создании Программы развития МБУ ДПО ЦРО авторский коллектив использовал идеи, разработки, изложенные в работах В. В. Багина, И. В. Вагнер, С. В. Жолован, И. В. Ильиной, В. А. Кудинова, Н. М. Новикова, Л. Г. Семушиной, И. С. Сергеева, А. В. Позднякова, Р. Маклик, Т. Хюсен, Б. Джонстон и др.

Программа направлена на решение глобальной задачи развития системы дополнительного профессионального образования в РФ: формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социального и экономического развития Российской Федерации.

**1. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА»
НА 2020–2024 ГОДЫ**

| | |
|--|---|
| Полное наименование | Программа развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Челябинска» (далее – МБУ ДПО ЦРО) на период с 2020 по 2024 годы |
| Нормативные основы | – Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 года; – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ; – Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; – Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.06.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»; – Государственная программа Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018 – 2025 годы (Постановление Правительства Челябинской области от 28 декабря 2017 года № 732-П); – Муниципальная программа «Развитие образования в городе Челябинске на 2019-2021 годы» (Распоряжение Администрации города Челябинска № 6541 от 05.06.2028 г.) – Устав МБУ ДПО ЦРО, локальные акты |
| Основание и дата принятия решения о разработке | Решение Методического совета МБУ ДПО ЦРО от 20.12.2019 г. № 3 |
| Разработчики | Заместители директора и начальники отделов МБУ ДПО ЦРО |
| Исполнители | Сотрудники МБУ ДПО ЦРО |
| Контроль исполнения | Методический совет МБУ ДПО ЦРО |
| Стратегическая цель | Диверсификация образовательной деятельности как основа конкурентоспособности МБУ ДПО ЦРО в современных условиях развития муниципальных образовательных систем |
| Задачи | 1. Достижение устойчивого развития МБУ ДПО ЦРО как координационного центра инновационных проектов, нацеленных на создание единого информационно-методического пространства МОС города Челябинска с использованием отечественных и мировых информационных ресурсов. 2. Разработка и внедрение маркетингового обеспечения позиционирования дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации на муниципальном рынке образовательных услуг. 3. Применение технологий проектного менеджмента в системе ДПО, включающих элементы проектного управления при разработке программ ДПО, модерацию программ ДПО, работу с аудиторией в интерактивном режиме обучения. |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>4. Создание организационных, информационных, научно-методических условий для обеспечения и оценки качества результатов повышения профессиональной компетентности педагогических работников и специалистов муниципальной системы образования.</p> <p>5. Мобильное обновление и гибкое маневрирование при реализации образовательных программ МБУ ДПО с учетом индивидуальных потребностей и требований профессионального стандарта педагога в условиях модернизации образования. В том числе изменение формата практик и проведение длительных стажировок на базе инновационных организаций.</p> <p>6. Развитие системы информационной и научно-методической поддержки образовательных организаций города Челябинска по введению и реализации инноваций в муниципальной системе образования.</p> <p>7. Постоянная динамика и мониторинг кадрового потенциала и поиск необходимых для развития технологий по маркетинговой модели to pull как траектория развития МБУ ДПО ЦРО как лидера-инноватора в образовательной деятельности.</p> |
| <p>Концептуальные основы</p> | <p>1. Подходы к управлению развитием МБУ ДПО ЦРО:</p> <ul style="list-style-type: none"> – андрагогический подход (С. Г. Вершловский, М. Т. Громкова, С. И. Змеёв, Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобская и др.) позволяет учесть особенности участников муниципальной системы образования как андрагогической практики при разработке дидактических методик, технологий и выстраивания процессов «образования в течение всей жизни» концепции его модернизации; – компетентностный подход (В. И. Байденко, В. А. Болотов, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. И. Субетто, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков и др.) определяет теоретические ориентиры для разработки содержания программ и ориентации в новом педагогическом знании, что составляет концептуально-дидактический базис развития МБУ ДПО ЦРО; – диверсификационный подход (А. М. Новиков, Л. Г. Семушина, Р. Маклик, Т. Хюсен, Б. Джонстон и др.), который определяет многообразие вариантов профессиональных образовательных программ, создающих условия для построения отдельной личностью своей индивидуальной образовательной траектории с учетом ее возможностей и способностей, а также в обеспечении педагогу условий для его дальнейшего повышения мастерства и саморазвития. <p>2. Принципы управления развитием МБУ ДПО ЦРО:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системность, который позволяет рассматривать процесс ДПО как единство дидактических, социальных, профессиональных и инновационных элементов; – конвенгентность, в основе которого лежит совокупность традиционных и инновационных форм обучения, развитие систем взаимодействия и социального партнерства; – ресурсосообразность, в основе которого заложено взаимное дополнение учреждений и организаций человеческими и материальными ресурсами; – инновационность, базирующийся на комплексности компонентов муниципальной системы образования, их продуктивности и результативности, открытости и доступности; |

| | |
|--------------------------|---|
| | <p>– непрерывности, обеспечивающий целостность и непрерывность образовательной деятельности, обусловленной актуализацией новых образовательных запросов;</p> <p>– диалогичности, обеспечивающий конструктивное равноправное взаимодействие всех субъектов образовательной деятельности, приоритет партисипативного управления;</p> <p>– нормативная регламентированность, представляющей собой разработанность оптимального нормативно-правового сопровождения деятельности организации ДПО на всех уровнях (федеральном, региональном, муниципальном и локальном) в условиях профессиональной стандартизации;</p> <p>– самообучаемость организации, как формат непрерывной траектории следования за развитием образовательных систем, технологий и др.</p> |
| Ведущая идея | <p>Стратегия дополнительного профессионального образования учитывает тенденцию к реформированию общества в целях развития каждого в течение всей жизни, что требует обеспечения диверсификации образовательной деятельности как основы конкурентоспособности МБУ ДПО ЦРО</p> |
| Этапы и сроки реализации | <p>1 этап – мотивационно-координационный (январь – ноябрь 2020 года) Цель: развитие имиджа МБУ ДПО ЦРО как центра диверсификации в построении и моделировании перспективных направлений развития муниципальной системы образования. Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Глобальный обмен знаниями, навыками и интеллектуальными активами, которые необходимы для многочисленных разработок на разных уровнях. 2. Взаимная поддержка, дополнение для обеспечения синергизма для различных событий в развитии муниципальной системы образования. 3. Содействие взаимодействию и использованию местных ресурсов на разных уровнях для развития инноваций в муниципальной системе образования. <p>Ожидаемый результат: диверсификационный банк данных взаимодействий, потенциалов и проекций муниципальной системы образования.</p> <p>2 этап – проективно-содержательный (декабрь 2020 – декабрь 2023 года) Цель: интеграция механизмов методико-организационного и экспертно-консультационного сопровождения процессов профессионального развития педагогов и специалистов системы МОС и формирования их качественно новых профессиональных позиций, в том числе в инновационных процессах. Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мобильная коррекция компетенций специалистов муниципальной образовательной системы в соответствии с вызовами времени; развитие и саморазвитие мотивации, самоактуализации, практического и социального интеллекта, рефлексии. 2. Развитие модели образования: «субъект образования» – «образовательные ресурсы» – «ситуационно-позиционное, событийно-рефлексивное устройство образовательных процессов» – «стажировочные площадки». |

| | |
|--|--|
| | <p>3. Развитие, регулирование и проектная деятельность в сетевом взаимодействии муниципальной системы образования.</p> <p>4. Мониторинг и корректировка результатов реализации Программы развития МБУ ДПО ЦРО.</p> <p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эффективная, постоянно действующая система непрерывного образования работников МОС, способных на современном уровне решать задачи обучения и воспитания в соответствии с основными направлениями модернизации образования; – синтез различных видов образовательной деятельности, органичное соединение, взаимопроникновение, взаимовлияние и взаимообогащение различных видов образовательного, педагогического и проектного творчества. <p>3 этап – рефлексивно-результативный (январь 2023 – декабрь 2024 года) Цель: анализ достигнутых результатов и определение стратегий дальнейшего развития МБУ ДПО ЦРО, фиксация созданных положительных образовательных практик.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Устойчивое управление процессом становления новых функциональных компетенций педагогов и специалистов МОС на основе преемственности в процессе проектирования образовательного результата и сохранения качества содержания обучения при переходе от одной ситуации развития к другой. 2. Регулярный рефлексивный анализ процессов формирования новых профессиональных позиций педагогов и специалистов МОС, результатом которых являются ответственные социокультурные действия педагогов при осуществлении ими инноваций. <p>Ожидаемый результат: рекомендации по дальнейшему развитию МБУ ДПО ЦРО.</p> |
| <p>Механизмы реализации</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление запросов и формирование на их основе заказов на образовательные услуги в соответствии с требованиями адресности, свободы выбора, обеспечения открытости и доступности. 2. Развитие персонифицированной модели повышения квалификации и модульная организация программ ДПО с целью получения синергетического эффекта. 3. Осуществление сетевого принципа реализации образовательных программ в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки и использование технологий гибкого обучения в интернет-среде (обучение в любом месте и любое время). 4. Эффективное медиапланирование (социальные сети, контекстная реклама, размещение рекламы на сайтах и других доступных СМИ). 5. Проведение мониторинга эффективности системы дополнительного профессионального образования. 6. Разработка и включение в программы повышения квалификации специальных блоков и модулей по обобщению и распространению инновационных практик. 7. Обобщение и публикация педагогического опыта, результатов научной, методической и инновационной деятельности. |
| <p>Основные ресурсы для реализации целей и выполнения задач программы развития</p> | <p>Работа в условиях модернизации дополнительного профессионального образования.</p> <p>Выполнения задач государственной политики в области образования.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>Включенность МБУ ДПО ЦРО в процессы поддержки инновационных проектов, сопровождение реализации программ инновационной деятельности в организациях муниципальной образовательной системы.</p> <p>Повышение инновационно-методического потенциала МБУ ДПО ЦРО</p> |
| Финансирование Программы | <p>Бюджетные средства: субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания учреждения и иные цели.</p> <p>Внебюджетные средства: средства от приносящей доход деятельности.</p> |
| Система контроля за реализацией Программы | <p>Информация о ходе выполнения Программы представляется ежегодно на заседаниях Методического совета МБУ ДПО ЦРО.</p> <p>Публичный отчет и отчет о самообследовании ежегодно размещаются на сайте МБУ ДПО ЦРО http://cro.chel-edu.ru/</p> |
| Важнейшие целевые индикаторы и показатели | <ul style="list-style-type: none"> – Доля неэффективных расходов на выполнение муниципального задания (в том числе по управлению кадровыми ресурсами) по сравнению с базовым 2024 годом, – 0 %; – доля курсов повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий составляет 50 %; – уровень информированности среди педагогов и специалистов муниципальной образовательной системы на уровне 55 % о предлагаемых курсах; – рекламные материалы в постоянном доступе для 100 % слушателей; – переход 80 % программ на модульную систему: предметный, методический, психолого-педагогический, воспитательный, стажировочный; – привлечение внебюджетных средств. |
| Критерии эффективности реализации программы | <p>Соотнесение процесса развития МБУ ДПО ЦРО с критериями эффективности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – образовательными (доступности и достижения высокого качества знаний); – психолого-педагогическими (устойчивость условий эмоциональной комфортности участников образовательных отношений, личностный рост); – показателями условий (рост материально-технического и ресурсного обеспечения МБУ ДПО ЦРО); – согласованностью основных направлений и приоритетов развития МБУ ДПО ЦРО с федеральной, региональной и муниципальной программами развития образования; – ростом личностных достижений всех субъектов образовательных отношений; – удовлетворенностью всех участников образовательных отношений уровнем и качеством образовательных услуг (наличие практики выявления мнения слушателей, руководителей ОО, общественности) |
| Ожидаемые результаты Программы и эффекты | <p>В результате реализации Программы будет обеспечиваться конкурентоспособность МБУ ДПО ЦРО на рынке образовательных услуг дополнительного профессионального образования;</p> <p>укрепляться имидж МБУ ДПО ЦРО как инновационно-направленного методического центра.</p> <p>Развитие профессиональных компетенций педагогов и специалистов муниципальной образовательной системы в процессе обогащения за счёт использования эффективных мотивационных механизмов</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>и анализа внешних и внутренних меняющихся условий. Рационально используется материальная ресурсная база, в том числе возможности дистанционного обучения. Материальные вложения в процесс развития МБУ ДПО ЦРО отвечают актуальным потребностям общества и принесут прибыль в ближайшем будущем. Повышается эффективность использования информационного потенциала. Постоянный, системный трансфер современных технологий, инновационных методов и методик преподавания, способствующих развитию практико-ориентированного профессионального педагогического образования, учитывающего индивидуальную траекторию развития личности. Наличие специфических условий продвижения дополнительных образовательных программ на рынке образовательных услуг с помощью рекламы, PR-мероприятий, консультирования и т. д.</p> |
| <p>Стратегические направления, проекты</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Инновационно-методическая деятельность 2. Маркетинговая деятельность. 3. Проектный менеджмент. 4. Кадровое обеспечение. 5. Управленческо-компетентностное обеспечение. |

2. ОЦЕНКА РИСКОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

2.1. SWOT-анализ как основа построения и реализации Программы развития Центра развития образования города Челябинска

SWOT-анализ является предварительным исследовательским этапом при составлении стратегических планов, разработке стратегических целей и задач программы развития МБУ ДПО ЦРО на 2020–2024 гг.

| Потенциальные внутренние сильные стороны (Strengths) | Потенциальные внутренние слабости (Weaknesses) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – разнообразие программ дополнительного профессионального образования для взрослых и детей; – развитая материально-техническая база | <ul style="list-style-type: none"> – потребитель не всегда владеет информацией о предлагаемых программах ДПО; – отсутствие чётких требований к качеству результатов и программ; – слабая преемственность программ ДПО и основного профессионального образования как отсутствие охвата молодых кадров |
| Потенциальные внешние благоприятные возможности (Opportunities) | Потенциальные внешние угрозы (Threats) |
| <ul style="list-style-type: none"> – создание и совершенствование нормативно-правовой базы, гарантирующей получение образовательных услуг высокого качества (нормативно-регулятивные тенденции); – развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства (глобальные тенденции); – отсутствие конкурса программ (нормативно-регулятивные тенденции); – изменение профессиональной среды и необходимости её постоянного обновления (профессиологические тенденции); – возрастающие требования к профессиональной мобильности педагогов (профессиологические тенденции); – новые парадигмы образования (антропологические тенденции) | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие у потребителей устойчивой мотивации к обучению, к совершенствованию профессиональных знаний (профессиологические тенденции); – несформированные потребности населения в образовании детей (социальные тенденции); – отсутствие осознания потребителем собственных профессиональных дефицитов, проектирования индивидуальной траектории развития (профессиологические тенденции); – высокая конкуренция на рынке образовательных услуг (профессиологические тенденции); – появление большого количества частных учреждений дополнительного профессионального образования; – высокая динамика развития технологий реализации программ (технологические тенденции); – информационно-коммуникативные процессы (глобальные тенденции); – увеличение числа людей пенсионного возраста, в том числе продолжающих трудовую деятельность (социальные тенденции); – иной подход к системе ценностей (антропологические тенденции) |

Таким образом, анализ образовательной системы МБУ ДПО ЦРО позволил выявить ее сильные и слабые стороны.

К сильным сторонам можно отнести:

- наличие достаточно полной инфраструктуры, способной обеспечить доступность дополнительного профессионального образования и спектра вариативных образовательных услуг для педагогических работников МОС;
- работа коллектива, ориентированного на инновации в образовании;
- большой опыт позитивного взаимодействия с различными типами организаций по инновационному, информационному и социально-педагогическому просвещению;
- позитивный опыт в развитии информационно-коммуникационных составляющих в образовательной деятельности.

К слабым сторонам относятся:

- преобладание традиционного опыта организации образовательной деятельности педагогических работников, что сдерживает переход на персонификацию образования;
- потребитель не всегда владеет информацией о предлагаемых программах ДПО;
- слабая преемственность программ ДПО и основного профессионального образования как отсутствие охвата молодых кадров.

Таким образом, сильные и слабые стороны образовательной системы МБУ ДПО ЦРО свидетельствуют о нахождении учреждения в состоянии устойчивого развития, что подтверждается имеющимися условиями:

- наличие эффективной системы управления;
- наличие развитой материально-технической базы и высококвалифицированных кадров;
- готовность администрации, педагогов и специалистов к внедрению инноваций;
- сбалансированность интересов всех участников образовательных отношений;
- организация научно-методического сопровождения реализации преобразований;
- постоянное расширение внешних связей, развитие сотрудничества;
- изучение и использование позитивного опыта учебно-методических структур региона и страны, создание банка инноваций.

Такое соотношение сильных и слабых сторон позволяет выстроить систему нивелирования дефицитов для достижения поставленной цели и задач в Программе развития МБУ ДПО ЦРО на 2020–2024 годы.

2.2. SMART-анализ в построении Программы развития Центра развития образования города Челябинска

Система постановки SMART-целей позволяет на этапе целеполагания обобщить всю имеющуюся информацию, установить приемлемые сроки работы, определить достаточность ресурсов, предоставить всем участникам образовательных отношений ясные, точные, конкретные задачи.

| Направление задачи | Цели по SMART | Потенциал цели |
|--|--|--|
| Увеличение доли программ с использованием дистанционных образовательных технологий | Увеличение доли программ ДПО с использованием дистанционных образовательных технологий до 30 % | Нацеленность на доступность и повышение качества дополнительного образования. Открыт ряд новых направлений для повышения квалификации работников МОС |
| Продвижение услуг | Достижение уровня информированности руководящих и педагогических работников МОС до 65 % о предлагаемых курсах. Рекламные материалы в постоянном доступе для 100 % слушателей | Положительный имидж МБУ ДПО ЦРО в муниципальной системе образования |
| Непрерывное повышение профессионального мастерства руководящих и педагогических работников | Увеличение доли руководящих и педагогических работников до 50%, повысивших профессиональное мастерство через непрерывное повышение квалификации | Использование модели непрерывного профессионального мастерства руководящих и педагогических работников |
| Развитие стажировочной базы | Наличие подготовленных к аттестации 3–5 стажировочных площадок | Взаимодействие с различными типами организаций |

Таким образом, для реализации более гибких подходов к организации процесса повышения квалификации, которые позволили бы учитывать исходный уровень подготовки обучающихся, специфику их профессиональной деятельности и приводили бы к ожидаемым результатам в профессиональном саморазвитии личности педагога, перспективным является модульный подход к реализации образовательного процесса, отличительными особенностями которого являются: разбивка курса на законченные части (модули и его элементы) имеющие самостоятельное значение, возможность отсеивания

лишнего учебного материала, максимальная индивидуализация обучения. Принцип модульного построения обучающих программ в повышении квалификации позволяет учитывать многоуровневый характер дополнительного образования и создает перспективы дальнейшего самосовершенствования обучающихся в конкретной сфере их профессиональной деятельности.

Основными принципами организации образовательной деятельности является вариативность, гибкость, мобильность, модульность, компетентностный подход, направленность на использование в обучении инновационных технологий: технологии группового обучения (работа в статистических и динамических парах, взаимопроверка, проблемная работа и др.); проектные технологии (социально-педагогические, научно-исследовательские и др.); технологии контекстного обучения (ролевые и деловые игры); модульно-рейтинговая технология; технология портфолио; постерная технология, сочетающая в себе проблемно-эвристические методы, групповую работу, проектную деятельность; использование компьютерных обучающих программ и контрольно-измерительного материала, создание презентаций, использование ресурсов Internet; технологии тьюторства.

Для дальнейшего развития системы дополнительного профессионального образования необходимо прогнозировать и отслеживать происходящие в муниципальной системе образования изменения, адекватно реагировать на эти изменения при определении целей, содержания и методов обучения. Особенно в контексте изменения статуса и роли педагога, преподавателя в новых условиях, расширения и усложнения его функций система дополнительного профессионального образования должна выстраиваться как мобильная и вариативная, и в тоже время в достаточной степени учитывать индивидуальные особенности личности сегодня.

2.3. Стратегический анализ как проектная действительность реализации Программы развития

| Стратегия | Проектная действительность стратегии |
|--|---|
| Интегральная стратегия | Проявляется в укрупнении и усилении структурных подразделений, диверсификация |
| Экономическая стратегия | Полномасштабное включение государственных и рыночных механизмов в стимулирование системы ДПО |
| Стратегия формирования корпоративного мышления | Ориентация работников на ценности и интересы той организации, в которой осуществляется их основная профессиональная деятельность, нахождение таких решений, которые обеспечивали бы значимое развитие в долгосрочной перспективе, а также преимущества в конкурентной среде |
| Маркетинговая стратегия | Создание необходимых условий для продвижения дополнительных образовательных программ на рынке образовательных услуг с помощью специфических средств: рекламы, PR-мероприятий, системы консультирования; организация маркетинговых исследований |

| Стратегия | Проектная действительность стратегии |
|--------------------------|---|
| Стратегия выживания | Сохранение основных ресурсов, группового потенциала системы ДПО при внезапно возникших неблагоприятных условиях функционирования |
| Стратегия роста | Расширение спектра предлагаемых дополнительных образовательных услуг, освоение новых направлений образовательной деятельности |
| Стратегия дифференциации | Придает оказываемым дополнительным образовательным услугам инновационный характер, что может особенно понравиться различным группам потребителей образовательных услуг и что выгодно отличает от услуг, которые предлагают конкуренты |
| Стратегия фокусирования | Концентрации внимания на интересах конкретных потребителей образовательных услуг |
| Доминантная стратегия | Направленность на оценку качества образования |

Таким образом, интенсивное развитие системы дополнительного профессионального образования является очевидной тенденцией нашего времени.

Выстроенные стратегии определяют соотношение цели, задач, направлений деятельности и основных результатов реализации программы.

3. СТАРТОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Челябинска» создано в 2008 году в соответствии с Распоряжением Первого заместителя главы города Челябинска № 4244 от 30.11.2007 г. «О создании МОУ ДПОС «Учебно-методический центр г. Челябинска» в целях оказания услуг по непрерывному повышению квалификации и уровня профессионального мастерства работников МОС и специалистов других отраслей, информационной и научно-методической поддержки образовательных организаций (далее – ОО) города Челябинска в осуществлении ими государственной политики в области образования и методического обеспечения инновационных процессов в системе образования.

Центр осуществляет свою деятельность во взаимодействии с организациями муниципальной системы образования, образовательными и научными организациями.

В настоящее время Центр осуществляет свою деятельность в организационно-правовой форме бюджетного учреждения в соответствии с Уставом и Лицензией № 14242 от 10 июля 2018 года на право оказывать образовательные услуги по реализации образовательных программ по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки (для профессионального образования), по подвидам дополнительного образования, указанным в приложении к настоящей лицензии (дополнительное профессиональное образование, дополнительное образование детей и взрослых), выданной бессрочно.

Основной целью деятельности, для которой создано МБУ ДПО ЦРО, является образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам.

МБУ ДПО ЦРО выполняет муниципальный заказ на развертывание широкого спектра образовательных задач в соответствии со стратегическими направлениями развития системы образования города Челябинска, а также гибко реагирует на непрерывно изменяющийся социальный запрос со стороны работников образовательных организаций, так как развитие образования в нашем городе, как и российского образования в целом, идет в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов, формирования эффективной независимой системы оценки качества образования, воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Центр располагает квалифицированным персоналом, способным качественно и в полном объеме решать актуальные задачи, связанные с подготовкой квалифицированных специалистов для муниципальной образовательной системы, с оказанием методической и инновационной поддержки образовательных организаций.

МБУ ДПО ЦРО располагает зданиями и помещениями для организации образовательной деятельности:

– ул. Дегтярева, 33 – 3-й этаж здания МБОУ «Лицей № 88 г. Челябинска» 348,5 кв. м. (Свидетельство о государственной регистрации права оперативного управления 74АБ №446817 от 28.10.2009 г.);

– ул. Барбюса, 65а – 3-й этаж здания 790 кв. м. (Договор № 1 безвозмездного использования (договор ссуды) муниципальным имуществом города Челябинска, закрепленным на праве оперативного управления за Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска им. Родионова Е. Н.»);

– ул. Молодогвардейцев, 56б – 4-й этаж здания МАОУ «ОЦ № 1» 496,2 кв. м. (Договор № 1 безвозмездного использования (договор ссуды) муниципальным имуществом города Челябинска, закрепленным на праве оперативного управления за МАОУ «ОЦ № 1»);

– ул. Первой Пятилетки, 57 – 1, 2-й этажи жилого здания 852,1 кв. м. (Свидетельство о государственной регистрации права оперативного управления 7401 № 138807 от 07.08.2015 г.).

Имеющиеся в оперативном управлении и безвозмездном использовании площади позволяют вести обучение в две смены. Помещений, состояние которых достигло износа, требующих капитального ремонта, нет. Учебный процесс курсов повышения квалификации обеспечен достаточным количеством аудиторий и вспомогательных помещений, необходимым инструментарием. В составе помещений имеются учебные аудитории, рабочие кабинеты сотрудников, компьютерные классы, библиотека, музей, два конференц-зала, актовый зал.

Необходимо отметить, что оснащенность МБУ ДПО ЦРО вычислительной техникой и оборудованием соответствуют современным требованиям и позволяет эффективно обеспечивать образовательную деятельность.

Информационно-издательская деятельность Центра направлена на:

– сопровождение содержательного наполнения Образовательного портала Челябинска (<http://www.chel-edu.ru>) и официального сайта МБУ ДПО ЦРО (<http://cro.chel-edu.ru>);

– издание и тиражирование учебно-методических, научно-исследовательских и иных печатных материалов;

– оказание методической поддержки работников МОС и заключается в обеспечении методической продукцией, раздаточными материалами, бланками и т.д. педагогических и руководящих работников образовательных организаций МОС; печати удостоверений о повышении квалификации, а также в удовлетворении потребностей в публикациях результатов научных работ отдельными тематическими изданиями и сборниками.

В МБУ ДПО ЦРО проводится целенаправленная работа по созданию системы управления качеством подготовки слушателей. Исследование по выявлению степени удовлетворенности слушателей качеством предоставляемых услуг и условий обучения проводится для использования результатов при принятии управленческих решений, направленных на повышение качества предоставления образовательных услуг. Анализ степени удовлетворенности слушателей качеством предоставляемых услуг и условий образовательной деятельности свидетельствует о стабильно высоком уровне. В 2019 году процент слушателей, из принявших участие в анкетировании, полностью удовлетворенных в качестве предоставляемых услуг составляет 100 %.

Обучение в МБУ ДПО ЦРО проводится согласно принципу андрагогики – взрослому обучающемуся человеку принадлежит ведущая роль в процессе обучения. Являясь сформировавшейся личностью, он ставит перед собой конкретные цели обучения и стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению. В свою очередь, функцией обучающего является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта, корректировке и пополнении его знаний. Таким образом, происходит смена приоритетности методов обучения.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ДО 2024 ГОДА

Исключительная роль системы дополнительного профессионального образования во всей современной системе образования в Российской Федерации определяется ответственностью дополнительного профессионального образования за обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества, реализацию непрерывного образования для руководителей и специалистов, всех категорий работников в течение их трудовой деятельности, обеспечение социальной защищенности и социальной реабилитации граждан.

4.1. Инновационно-методическая деятельность

Цель – осуществление анализа перспектив развития муниципального образования через развитие инновационных практик образовательных организаций и включение их в систему работы муниципальных, региональных и федеральных инновационных площадок.

Задачи:

– проведение специальных исследований, направленных на совершенствование научно-методического и технологического обеспечения образовательного процесса, способствующего развитию муниципального образовательного пространства;

– развитие перспективных форм научного и инновационного сотрудничества с научными и образовательными учреждениями, общественными организациями регионов Российской Федерации с целью совместного решения научно-исследовательских задач;

– углубление коммуникаций МБУ ДПО ЦРО с муниципальными, региональным и всероссийским профессиональными научными сообществами с целью совместной разработки и реализации проектов научно-исследовательского сотрудничества;

– проведение экспертизы программ, проектов, рекомендаций, других документов и материалов по профилю работы МБУ ДПО ЦРО по приоритетным направлениям развития муниципального образования;

– обеспечение качества реализуемых образовательных программ, исследовательских и инновационных проектов.

Ожидаемые результаты

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2020 г. (начало реализации) | 2021–2022 г. (первый этап) | 2023–2024 г. (второй этап) |
|-------|---|-------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. | Доля сотрудников, публикующих статьи в журналах, входящих в наукоёмкие базы | % | 0,2 | 2 | 5 |
| 3. | Доля сотрудников, участвующих в реализации региональных и федеральных проектов | % | 10 | 15 | 230 |
| 4. | Количество участников проведенных всероссийских (межрегиональных), региональных научно-практических конференций | человек (в год) | 300 | 500 | 700 |
| 5. | Количество проведенных научно-практических конференций | единица | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Количество сопровождаемых инновационных проектов муниципальной образовательной системы | % | 10 | 30 | 50 |

4.2. Маркетинговая деятельность

Цель: разработка и внедрение маркетингового обеспечения позиционирования дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации на муниципальном рынке образовательных услуг.

Задачи:

- внедрение современных технологий рекламы и PR;
- совершенствование системы внутрикорпоративной деятельности;
- повышение мобильности и престижа МБУ ДПО ЦРО на рынке образовательных услуг.

Ожидаемые результаты:

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2020 г. (до реализации) | 1 этап – мотивационно-координационный (январь – август 2020 года) | 2 этап – проективно-содержательный (сентябрь 2020 – декабрь 2023 года) | 3 этап – рефлексивно-результативный (январь 2023 – декабрь 2024 год) |
|-------|---|-------------------|-------------------------|---|--|--|
| 1. | Среднегодовое количество публикаций и передач о деятельности МБУ ДПО ЦРО в центральной печати | % | 1 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | Достичь уровня знания среди аудитории о предлагаемых курсах | % | 15 | 20 | 35 | 65 |
| 3 | Рекламные материалы в постоянном доступе для 100 % слушателей | % | 5 | 50 | 70 | 100 |

4.3. Проектный менеджмент

Цель: поддержка, сопровождение и развитие проектной деятельности сотрудников МБУ ДПО ЦРО и специалистов МОС.

Задачи:

- развитие проектной культуры личности как условие и фактор развития общества;
- методическое сопровождение реализации образовательных программ на основе проектных технологий;
- интеграция муниципальных образовательных проектов в контексте проектной культуры;
- реализация взаимосвязи проектного мышления и технология наставничества.

Ожидаемые результаты:

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2020 г. (до реализации) | 1 этап – мотивационно-координационный (январь – август 2020 года) | 2 этап – проективно-содержательный (сентябрь 2020 – декабрь 2023 года) | 3 этап – рефлексивно-результативный (январь 2023 – декабрь 2024 год) |
|-------|---|-------------------|-------------------------|---|--|--|
| 1. | Доля разработанных программ повышения квалификации на основе проектных технологий | % | 10 | 20 | 30 | 50 |
| 2. | Доля сотрудников, использующих в своей деятельности проектные технологии | % | 20 | 50 | 70 | 100 |
| 3 | Доля сотрудников, вовлеченных в различные формы поддержки сопровождения в первые 3 года работы | % | 50 | 60 | 70 | 80 |
| 4 | Доля сотрудников, осуществляющих тьюторское сопровождение (система наставничества) по освоению образовательных программ | % | 50 | 60 | 70 | 80 |

4.4. Кадровое обеспечение

Цель: внедрение персонифицированной модели повышения квалификации на основе автоматизированной системы изучения профессиональной компетентности специалистов МОС и обеспечение профессионального роста специалистов.

Задачи:

- формирование субъектной позиции специалистов МОС в построении собственной образовательной траектории;
- актуализация значимости применения в повышения квалификации научно-методических и организационно-технологических основ персонифицированной системы повышения квалификации;
- создание условий непрерывного персонифицированного повышения квалификации;

- создание кадрового управленческого резерва МОС;
- развитие программы работы с молодыми специалистами МОС;
- создание системы наставничества МОС.

При обучении в традиционной системе образования объем знаний преподавателем задавался априорно, при обучении в новой педагогической системе – в системе непрерывного профессионального развития – объем знаний задается на основе расширяющегося опыта работы специалиста как то, что необходимо ему в решении возникающих задач.

Ожидаемые результаты:

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2020 г. (до реализации) | 1 этап – мотивационно-координационный (январь – август 2020 года) | 2 этап – проективно-содержательный (сентябрь 2020 – декабрь 2023 года) | 3 этап – рефлексивно-результативный (январь 2023 – декабрь 2024 года) |
|-------|--|-------------------|-------------------------|---|--|---|
| 1. | Наличие персонифицированных моделей профессионального роста (корпоративного типа) | % | 2 | 5 | 20 | 25 |
| 2. | Наличие управленческого кадрового резерва для образовательных организаций всех типов | % | 2 | 5 | 20 | 30 |
| 3 | Включенность молодых специалистов в работу по специальным программам | % | 30 | 35 | 40 | 65 |

5. УПРАВЛЕНЧЕСКО-КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Цель: внедрение в систему стратегического управления на основе анализа внешней и внутренней ситуаций, современных тенденций развития системы дополнительного профессионального образования и всестороннего учета запросов и инициатив всех сотрудников организации.

Задачи:

- совершенствование системы внутрикорпоративного повышения квалификации;
- повышение мобильности и престижа МБУ ДПО ЦРО на рынке образовательных услуг.

Ожидаемые результаты:

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2019 г. (до реализации) | 1 этап – мотивационно-координационный (январь – ноябрь 2020 года) | 2 этап – проективно-содержательный (декабрь 2020 – декабрь 2023 года) | 3 этап – рефлексивно-результативный (январь 2023 – декабрь 2024 года) |
|-------|--|-------------------------------------|-------------------------|---|---|---|
| 1. | Доля роста востребованности продуктов деятельности по количеству обращений на официальный сайт | Среднее количество обращений в день | 110 | 110 | 150 | 200 |
| 2. | Среднемесячная сумма средств от приносящей доход деятельности, полученных за период | тыс. руб. | 180 | 200 | 205 | 210 |