



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**
(Минобрнауки ЧР)

**НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН
ДЕШАРАН А, ИЛМАНАН А МИНИСТЕРСТВО**

П Р И К А З

23.06.2019

№ 749-п

г. Грозный

Об утверждении концепции создания
и функционирования Центра непрерывного
повышения профессионального мастерства
педагогических работников в Чеченской Республике

В целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике (далее – Концепция).
2. Определить государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Чеченской Республики» координатором реализации Концепции.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. министра



И.Д. Таев



Приложение
к приказу Министерства образования и науки
Чеченской Республики
от « 23 » 06 2021 г. № 749-п

**Концепция
создания и функционирования Центра непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических работников
в Чеченской Республике (ЦНППМТР)**

Термины и определения

1. PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) – исследование качества чтения и понимания текста. Исследование проводится с целью сравнения уровня и качества чтения и понимания текста обучающимися начальной школы в странах мира, а также выявления и интерпретации различий в национальных системах образования для совершенствования процесса обучения чтению.

2. PISA (Programme for International Student Assessment) – международное сравнительное исследование качества общего образования. Целью исследования является оценка способности обучающихся использовать приобретенные в школе знания и опыт для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений.

3. TIMSS (Trends in Mathematics and Science Study) – международное сравнительное исследование качества общего образования. Основной целью исследования является сравнительная оценка качества математического и естественнонаучного образования в начальной и основной школе.

4. «Горизонтальное обучение» педагогических работников – система P2P (англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

5. Диагностика профессиональных компетенций – процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

6. Дистанционные образовательные технологии – образовательные технологии, реализуемые с применением средств информатизации и телекоммуникации, при опосредованном или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника.

7. Добровольная независимая оценка профессиональной квалификации – набор процедур, предусматривающих проведение в том числе комплексного экзамена, устанавливающего степень соответствия профессиональным стандартам руководящих и педагогических работников и выполняющего диагностическую функцию определения для них индивидуальных образовательных маршрутов для дальнейшего совершенствования профессионального мастерства.

8. Кадровый резерв – прошедшие специальный отбор и целевую квалификационную подготовку педагогические работники образовательных организаций, способные к руководящей деятельности, отвечающие требованиям, предъявляемым к должности «руководитель образовательной организации».

9. Международные исследования – сравнительные исследования по оценке качества образования, которые организуются и проводятся международными организациями.

10. Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

11. Национальная система учительского роста – система, обеспечивающая возможность карьерного роста педагогических работников соответственно их уровню владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также с учетом мнения выпускников общеобразовательных организаций, включающая внесение изменений в номенклатуру должностей педагогических работников (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций») в части дополнения ее должностями, основанными на должности «учитель», а также предполагающая ряд мотивационных и конкурсных мероприятий, направленных на развитие профессионального мастерства педагогических работников.

12. Непрерывное образование педагогических работников – повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни.

13. Оценочные средства – электронная база контрольно-измерительных материалов, описаний форм и процедур для выявления уровня профессиональных компетенций педагогических работников, управленческих компетенций руководителей общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей.

14. Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, и выполняет обязанности по обучению,

воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

15. Повышение уровня профессионального мастерства – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

16. Профессиональная квалификация – это достижение определенного уровня профессионального образования педагогического работника, обладающего знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения конкретной работы.

17. Профессиональное мастерство – комплекс профессиональных качеств педагогического работника, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности.

18. Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду.

19. Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

20. Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

21. Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

22. Профессиональный стандарт учителя – набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функции.

23. Руководители образовательных организаций – директор, заместитель директора образовательной организации, реализующей программы общего и (или) дополнительного образования детей.

24. Сетевая форма реализации образовательных программ – реализация образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой. Средневзвешенный результат Российской Федерации в группе международных исследований, место Российской Федерации – определяется через охват дошкольным образованием в рейтинге Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР); охват программами раннего развития в рейтинге ОЭСР; результаты в Международном мониторинговом исследовании качества школьного математического и естественнонаучного образования TIMSS (англ. TIMSS –

Trends in Mathematics and Science Study) (4 и 8 классы); результаты в Международной программе по оценке образовательных достижений обучающихся PISA (англ. PISA – Programme for International Student Assessment) по математической, читательской и естественнонаучной грамотности; коэффициент выпуска по программам общего образования в рейтинге ОЭСР.

25. Стажировка – форма дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

26. Тьютор – специалист, организующий процесс сопровождения педагогического работника (слушателя) на пути индивидуального развития в процессе повышения профессиональной квалификации. Учителя (педагогические работники) в возрасте до 35 лет, вовлеченные в различные формы поддержки и сопровождения – педагогические работники в возрасте до 35 лет, отвечающие требованиям соответствующего профессионального стандарта, впервые принятые на работу по трудовому договору и работающие в образовательной организации менее трех лет.

27. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – отдельное юридическое лицо, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, либо обособленное структурное подразделение организации, осуществляющей деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов в овладении новыми профессиональными компетенциями и результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, определивших индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогов.

Нормативная база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642;
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 года № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
7. Методические рекомендации по разработке и внедрению инновационных технологий в реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе по созданию сети симуляционных центров (виртуальных лабораторий) Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 года № 08-166.
8. Приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики от 26 февраля 2021 года № 217-п «О реализации мероприятий регионального проекта «Современная школа»»;
9. Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16.

Раздел 1. Обоснование потребности в реализации мероприятия по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и национальным проектом «Образование» необходимо обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Мировые тенденции подтверждают тесную взаимосвязь между уровнем образованности, качеством образования, развитием экономики и, следовательно, уровнем жизни населения и диктуют необходимость построения образовательной экосистемы, предназначенной для выстраивания тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности и оптимальным использованием человеческих ресурсов. Образовательная экосистема должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательный процесс в такой экосистеме поддерживается новыми образовательными технологиями и постоянно модернизируемым содержанием, ориентированным на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию. Образовательная экосистема основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика.

В этой связи система образования должна отвечать современным вызовам, быть ориентированной на формирование компетенций XXI века и обучение человека на протяжении всей жизни.

Важнейшим элементов образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и активно участвующий в процессе развития самой системы образования.

Создание эффективной системы профессионального роста педагога, а также нивелирование его профессиональных дефицитов является одной из приоритетных задач федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Однако существует ряд проблем, сдерживающих развитие кадрового потенциала системы образования региона, в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, а именно:

- 1) недостаточно высокий уровень предметной, методической, технологической и коммуникативной (в т.ч. связанной с информационно-коммуникационными технологиями) компетентности педагогов;
- 2) отсутствие единой системы, методологической основы выявления индивидуальных дефицитов педагогических и руководящих работников, способов их устранения и, как следствие, невозможность

выстраивать и обеспечивать сопровождение индивидуальной траектории профессионального и личностного роста;

3) низкая мотивация и зачастую неосознанный выбор программ повышения квалификации (определяющими факторами в ряде случаев выступают не профессиональные потребности, а условия и форма процесса обучения – предстоящая аттестация, удобное время, территориальная близость, дистанционная форма обучения, необходимость повышения квалификации один раз в 3 года);

4) необеспеченность системы образования региона квалифицированными кадрами (учителей – методистов);

5) недостаточная сформированность навыков у педагогов в области организации проектной деятельности обучающихся.

Также вызывает проблему и оценка уровня профессионального мастерства:

1) процедура оценки не ориентирована на выявление профессиональных дефицитов педагога, следовательно, не становится основой для его индивидуальной образовательной траектории;

2) для большинства педагогов оценка носит констатирующий характер и не является мотивационным инструментом, поскольку не влияет на его социальный статус и размер заработной платы.

Как следствие, результаты национальных процедур оценки качества общего образования (ФИОКО, ВПР, ЕГЭ, ОГЭ) показывают недостаточный уровень достижения обучающимися планируемых предметных результатов, а также недостаточный уровень сформированности универсальных учебных действий обучающихся общеобразовательных организаций республики.

Таким образом, в Чеченской Республике существует объективная потребность в обеспечении содержания мероприятий по повышению уровня предметной, методической, технологической, психолого-педагогической и коммуникативной (в том числе связанной с информационно-коммуникационными технологиями) компетентности педагогов.

Новыми механизмами поддержки и сопровождения профессионального и личностного роста педагога должен стать Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМР), функционирующий на основе иной организационной модели и использующие программы повышения квалификации педагогов принципиально нового содержания.

В настоящий момент в Чеченской Республике созданы условия для формирования системы оценки профессиональных компетенций педагогов на базе ГБУ Центра оценки качества образования (ЦОКО), а также системы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников на базе ГБУ ДПО Института развития образования Чеченской Республики (ГБУ ДПО «ИРО ЧР»).

В ГБУ ДПО «ИРО ЧР» реализуются различные по срокам, уровню и направленности дополнительные профессиональные образовательные программы. Дополнительные профессиональные образовательные

программы разрабатываются, утверждаются и реализуются Институтом самостоятельно, с учетом потребностей заказчика, а также требований к уровню подготовки специалистов по соответствующему направлению (специальности). В настоящее время в основу обновлённых квалификационных характеристик должностей работников образования положен компетентностный подход, в котором выделяются профессиональная, коммуникативная, информационная и правовая компетентность, выступающие залогом высокого качества действий и руководителя, и педагогического работника.

В связи с принятием новых Профессиональных стандартов в образовании, предметных Концепций в соответствии с моделью национальной системы учительского роста (НСУР) в части использования уровневого подхода к квалификации (профессиональным компетенциям) педагога оказалась необходимой корректировка и актуализация содержания учебных программ и модулей программ ДПО. Предполагаемая дифференциация должностей позволит учитывать уровень сложности выполняемых педагогом работ и уровень его трудовой ответственности, наличие или отсутствие необходимых профессиональных компетенций.

Особое значение приобретают повышение квалификации и профессиональное совершенствование педагога как условие его активной адаптации к новой модели деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач. Разрабатываемые центрами ГБУ ДПО «ИРО ЧР» программы имеют модульный, практико-ориентированный характер, учитывают имеющиеся предметные и методические дефициты учителей, выявленные на основе диагностических процедур, и направлены на их устранение.

В 2018 -2020 годах проводились курсы повышения квалификации по модульным программам, носящие персонифицированный характер и направленные на преодоление выявленных проблем.

В целях подготовки кадров для Государственной итоговой аттестации, прежде всего, членов предметных экспертных комиссий, разработаны программы «Организационно-методическое сопровождение ГИА» и «Повышение профессиональной компетентности членов (экспертов) предметных комиссий в области проверки и оценки выполнении заданий с развернутым ответом экзаменационных работ ГИА-2020».

Также разработаны учебные программы и модули для различных целевых групп; широко используются интерактивные технологии, опыт и потенциал инновационных методик, лучших педагогических работников, а также обученных тьюторов.

За последние 3 года обучение прошло более 30 тыс. человек, что превосходит общее количество учителей в Республике и связано с тем, что на базе института помимо выполнения государственного задания, повышали квалификацию педагоги, сопровождавшие государственную итоговую аттестацию (ЕГЭ и ОГЭ), что составляет за три года более 15 тыс. чел. Реализация проектов государственной программы «Развитие образования»

сопровождалась повышением квалификации значительного количества педагогических и управленческих работников за три года не менее 5 тыс. чел.

Разработаны оценочные средства для проведения всестороннего анализа результативности деятельности руководящих и педагогических кадров, разработаны и актуализированы методические рекомендации для подготовки материалов, необходимых для прохождения аттестации.

Наработан опыт взаимодействия с органами государственной власти в рамках реализации проектов модернизации общего и профессионального образования.

Ежегодно проводятся мониторинговые исследования образовательного процесса в образовательных организациях ЧР.

В рамках ГПРО проведены:

– мониторинг эффективности деятельности профессиональных педагогических объединений в общеобразовательных организациях республики (охвачены по 5 школ в каждом районе) и по результатам мониторинга составлены аналитические отчёты с рекомендациями и предложениями;

– мониторинг качества реализации предметных Концепций: разработана программа мониторинга качества реализации концепций учебных предметов (организация проведения мониторинговых мероприятий, оценочные процедуры и инструментарий, пакет критериев, пакет диагностических заданий 15-20 заданий по каждому предмету); рабочими группами проведён мониторинг качества реализации предметных Концепций на уроках начальной школы, основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), физической культуры, обществознания, географии, астрономии, предметных областей «Технология» и «Искусство» в общеобразовательных организациях городского округа Аргун и Серноводского муниципального района. По итогам мониторингов проведены с участием предметных ассоциаций районные семинары - совещания в общеобразовательных организациях городского округа Аргун и Серноводского муниципального района. Внесены изменения в муниципальные «дорожные карты» по реализации предметных Концепций.

В 2019 году ГБУ ДПО «ИРО ЧР» заключил договора с 15 образовательными организациями по созданию стажировочных и базовых инновационных площадок. Все мероприятия, проведенные на стажировочных и инновационных площадках реализованы во взаимодействии с профессиональными объединениями педагогических работников.

В ходе реализации мероприятий ГПРО наработан положительный опыт в инновационной деятельности по формированию и развитию функциональной грамотности (в 5 предметных областях); развитию современных управленческих и образовательных практик реализации ФГОС и концепций учебных предметов (физика, химия, астрономия); проведено повышение квалификации управленческих и педагогических работников по вопросам реализации основных общеобразовательных программ с учетом

ФГОС и концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)»; проведен конкурс «Лучшие образовательные и управленческие практики реализации ФГОС и концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)» по 5 номинациям; разработано 24 новых программ и модулей; разработаны оптимальные системы методической работы педагогов; изданы: сборник кейсов лучших практик по итогам республиканского конкурса «Обеспечение качества образовательных результатов посредством модернизации технологий и содержания обучения школьников», сборник материалов межрегиональной конференции «Повышение профессиональной компетентности учителя как условие повышения качества образовательных достижений школьников» и учебные материалы для изучения родных языков народов Российской Федерации; созданы управленческие команды в образовательных организациях.

На базе ГБОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для слепых и слабовидящих имени В. Ш. Дагаева» отработаны лучшие практики организационно-управленческой образовательной модели обучения детей с ОВЗ (по предметным областям).

К началу 2021г. на сайте ГБУ ДПО «ИРО ЧР» размещен реестр программ ДПО – 72 программы, все программы прошли внутреннюю экспертизу, на программы, разработанные в рамках ГПРО получены внешние экспертные заключения – более 30 программ. Программы разрабатывались в связи с актуальными запросами сообщества, новыми трендами в системе образования, с учетом персонификации обучения и разработкой индивидуальных образовательных маршрутов.

Доля научно-педагогических работников, привлекаемых на условиях внешнего совместительства или по договорам гражданско-правового характера, в общей численности научно-педагогических работников организации для реализации программ повышения квалификации ГБУ ДПО «ИРО ЧР» – 62%. Таким образом, система повышения квалификации работников образования получает возможность использования образовательного потенциала большого числа учреждений, структур и лиц, оказывающих услуги в сфере дополнительного профессионального образования в курсовой период.

Всего в 2019 году на курсах, организованных институтом прошли обучение 8758 человек. В 2020 году прошли обучение 7305 чел., из них:

- руководители общеобразовательных организаций -1000 чел.;
- педагогические работники общеобразовательных организаций - 5 329 чел.;
- педагогические работники профессиональных организаций – 48 чел.;
- педагогические работники организаций дополнительного образования- 65 чел.;
- государственные (муниципальные) служащие – 57 чел.;
- педагоги по 5 предметам в рамках КПК «Совершенствование предметных и методических компетенций педагога (в том числе по формированию функциональной грамотности обучающихся)» - 806 чел.

В рамках проекта «500+» специалистами ГБУ ДПО «ИРО ЧР» проведено анкетирование 72 образовательных организаций городов и муниципальных районов ЧР, участвующих в Национальном проекте «Образование» по оказанию адресной методической помощи «500+».

В результате анкетирования выявлено, что в 72 школах, относящихся к категории школ с низкими образовательными результатами:

518 педагогов – не проходили повышение квалификации в течение 3-х последних лет, имеется 51 вакансия по основным предметам: русский язык, математика, английский язык, физика, химия, биология, начальная школа.

В то же время в этих школах выявлено 66 педагогов, работающих не по специальности.

В рамках Национального проекта «Образование» разработана программа повышения квалификации «Проектирование программ развития образовательных организаций» для школьных управленческих кадров, проведены курсы повышения квалификации для директоров и их заместителей 72 школ с низкими образовательными результатами (ШНОР).

По итогам реализации программы сформированы школьные команды, разработаны Программы развития 72 ШНОР.

В целях методической поддержки школ с низкими образовательными результатами в трех районах республики: Гудермесском, Курчалоевском и Шалинском, из числа лучших учителей подготовлены кадры методистов по 5 предметам: русский язык, математика, химия, биология, физика в числе 18 человек.

Раздел 2. Основные направления деятельности ЦНППМПР

В настоящее время в Чеченской Республике осуществляют деятельность свыше 29 тысячи педагогических работников (25198 общего, 2463 дополнительного и 1566 среднего профессионального образования).

Исходя из этого, в регионе будет создан ЦНППМПР (далее-Центр), оснащенный всеми видами необходимых ресурсов для обеспечения должного качества их работы. География Центра будет обеспечивать территориальную доступность, а кадровый потенциал и организационные возможности – непрерывность и эффективность их деятельности.

Центр будет создан в форме структурного подразделения ГБУ ДПО «Института развития образования Чеченской Республики».

Основной целью деятельности Центра станет создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей производственной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Методическая работа в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников неразрывно связана с деятельностью профессиональных ассоциаций, с использованием

форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Такие профессиональные ассоциации объединяют на добровольной основе педагогических работников, движимых общими интересами, связанными с решением задач профессионального роста, в процессе общения и обсуждения значимых для них профессиональных проблем.

Центр не подменяет и не замещает функциональные нагрузки ГБУ ДПО «ИРО ЧР», а расширяет предоставляемые услуги по реализации дополнительных профессиональных программ в сфере образования и образует целостную образовательную экосистему с ГБУ ДПО «ИРО ЧР».

Основные направления деятельности ЦНППМПР:

- реализация программ дополнительного профессионального образования «эксклюзивного» содержания;
- организация, сопровождение и развитие программ стажировок, предполагающих приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей на основе полученных знаний и навыков в процессе освоения отдельных модулей дополнительных профессиональных программ;
- формирование и сопровождение деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ;
- внедрение моделей «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р, которая активно задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций;
- активное использование цифровых технологий при реализации образовательных проектов.

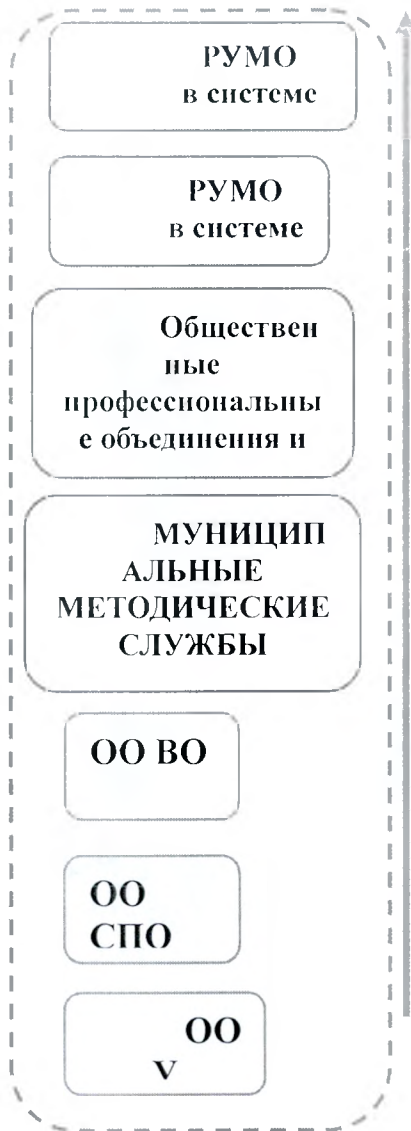
На образовательных площадках Центра создаются условия, которые помогают не исключить традиционную систему обучения, а ускорить процесс устранения профессиональных дефицитов педагогических работников, которые основаны на морально устаревших традиционных подходах к обучению.

Исследовательская составляющая в рамках деятельности центра позволит определить современные и перспективные пути внедрения новых образовательных технологий. Созданная база, оснащенная необходимыми человеческими и техническими ресурсами, обеспечит несомненный личностный рост педагога.

Деятельность Центра строится на применении высокотехнологичных средств обучения.

В соответствии с рекомендациями, сформированными в ходе освоения дополнительных профессиональных программ в Центре, педагоги впоследствии самостоятельно смогут приобретать дополнительные профессиональные знания путем формального, неформального, неформального образования, в том числе в результате переподготовки.

Базовыми принципами нового формата профессиональной переподготовки педагогов станут:



Организация взаимодействия



Направление деятельности ИППМР

Реализация программ дополнительного профессионального

Организация, сопровождение программ стажировок

Внедрение модели «Горизонтального

Активное использование цифровых технологий при реализации

Национальная система профессионального роста

- ✓ Реестр программ ДППО
- ✓ Координация деятельности ИРО/
- ✓ Мониторинг
- ✓ Банк успешных педагогических практик
- ✓ Инновационная деятельность ДППО

Федеральный портал дополнительного профессионального образования

Формат непрерывного повышения уровня профмастерства требует изменения подходов к оценке профессиональных компетенций на текущем этапе карьеры педагога. Необходимо, чтобы оценка выполняла, в первую очередь, роль эффективного инструмента диагностики профессиональных компетенций и обеспечивала педагога конкретными рекомендациями по дальнейшей траектории профессионального совершенствования.

Центр оценки качества образования (ЦОКО) должен стать эффективным средством достижения этих целей.

Оценка профессиональной квалификации должна быть независимой и добровольной, включающей набор различных процедур, в том числе проведение комплексного экзамена. Экзамен позволяет не только оценить степень соответствия профессиональным стандартам педагогов и руководящих кадров, но и наметить индивидуальные образовательные маршруты с целью дальнейшего совершенствования профессионального мастерства.

Услуги в ЦНППМПР будут оказываться специалистами, принятыми на работу на основании заключенных трудовых договоров с ГБУ ДПО «ИРО ЧР» либо привлеченными к оказанию услуг на основании гражданско-правовых договоров, в том числе федеральными экспертами.

Внедрение независимой (внешней по отношению к образованию) оценки квалификаций педагогов позволит исключить субъективность оценки результатов профессиональной деятельности педагогов и осуществить персонификацию процесса их профессионального роста на основе следующей технологической цепочки: оценка квалификации – выявление квалификационных дефицитов – разработка индивидуальных образовательных траекторий профессионального самосовершенствования – освоение программ непрерывного профессионального образования, в том числе с использованием цифровых технологий – ведомственная аттестация.

Вышеперечисленные мероприятия позволят обеспечить к концу 2024 года достижение следующих результатов:

- доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации – 10%;
- доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в Центре – 10% от общей численности педагогических работников субъекта.

Целевые показатели приведены в Приложении 1.

Раздел 3. Описание создания ЦНППМПР

ЦНППМПР по модели «стандарт» будет создан как структурное подразделение государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Чеченской Республики».

ГБУ ДПО «ИРО ЧР» имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительному профессиональному

образованию от 24 февраля 2021 года № 3361. Лицензия действует бессрочно.

ЦНППМПР будет осуществлять деятельность по адресу: 364037, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д.45.

Общая площадь функциональных зон и административных помещений, выделяемых под Центр – 392,26 кв.м. На площадях, предназначенных для Центра, будут располагаться следующие функциональные зоны:

- коворкинг;
- лекториум;
- библиотека;
- актовый зал.

Педагогические и руководящие работники образовательных организаций всех муниципальных образований Чеченской Республики будут иметь возможность использовать ресурсы данного Центра.

Предварительная калькуляция операционных расходов на функционирование Центра приведена в приложении № 2 к настоящей Концепции.

Примерное штатное расписание Центра представлено в приложении № 3 к настоящей Концепции.

Зонирование Центра представлены в приложении № 4 к настоящей Концепции.

Показатели деятельности ЦНППМПР на 2021-2024 годы

№	Наименование индикатора/ показателя	Минимальное значение в год			
		2021	2022	2023	2024
1.	Доля педагогических работников субъекта, для которых в Центре были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	5% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики	10% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики	10% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики	10% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики
2.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в Центре	5% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики	10% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики	10% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики	10% от общей численности педагогических работников Чеченской Республики
3.	Доля сотрудников Центра, прошедших обучение на базе Федерального оператора	50% от общего количества сотрудников	100% от общего количества сотрудников	100% от общего количества сотрудников	100% от общего количества сотрудников
4.	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	2 ед.	4 ед.	4 ед.	4 ед.
5.	Количество образовательных	10% от общей	10% от общей	10% от общей	10% от общей

	организаций Чеченской Республики, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	численности педагогических работников Чеченской Республики	численности педагогических работников Чеченской Республики	численности педагогических работников Чеченской Республики	численности педагогических работников Чеченской Республики
6.	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	10 % школ Чеченской Республики	20 % школ Чеченской Республики	20 % школ Чеченской Республики	20 % школ Чеченской Республики
7.	Доля школ, управленческие команды, которых вовлечены в систему менторства	10 % школ Чеченской Республики	20 % школ Чеченской Республики	20 % школ Чеченской Республики	20 % школ Чеченской Республики

Приложение № 2
к Концепции создания и функционирования Центра
непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников Чеченской Республики

**Расчет- обоснование
операционных расходов на функционирование
Центра непрерывного повышения профессионального
мастерства педагогических работников Чеченской Республики
(далее - ЦНППМ)**

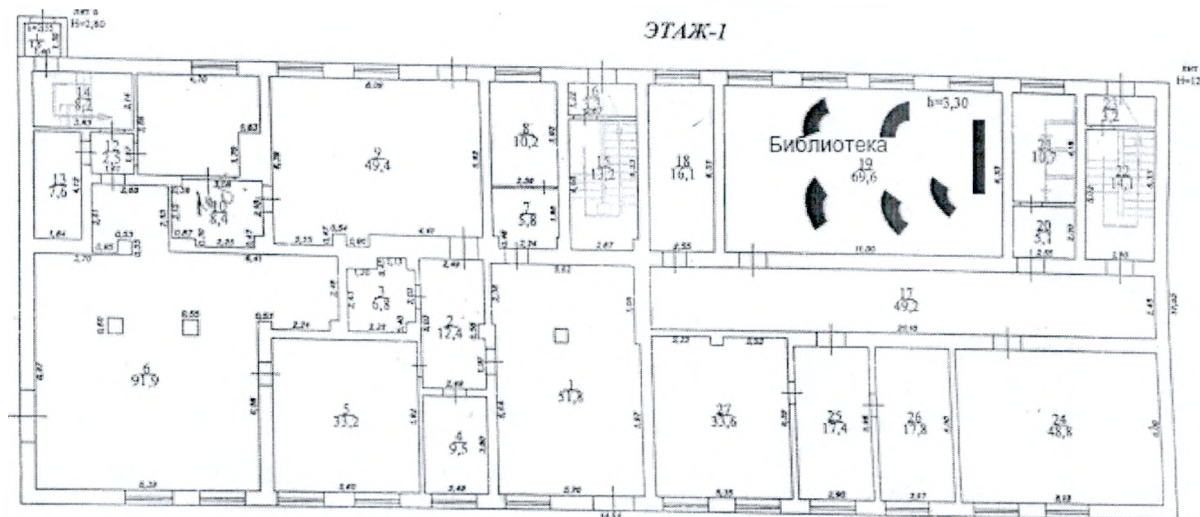
Статья расходов	Сумма на месяц
211 – заработная плата	696003
212 - прочие несоциальные выплаты (суточные)	4085
213 – начисления на выплаты по оплате труда	210193
226 – транспортные расходы сотрудников, направленных в командировку и приобретающих билеты в рамках командировочных расходов (проезд педагогов на обучение)	14000
226- прочие работы, услуги (проживание педагогов на обучении)	20416
340 – увеличение стоимости материальных запасов (приобретение расходных материалов)	8500
Иные расходы (аренда, коммунальные платежи) и т.д.	10731
Итого за месяц:	963928
Всего за год:	11567136

Приложение № 3
к Концепции создания и функционирования Центра
непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников Чеченской Республики

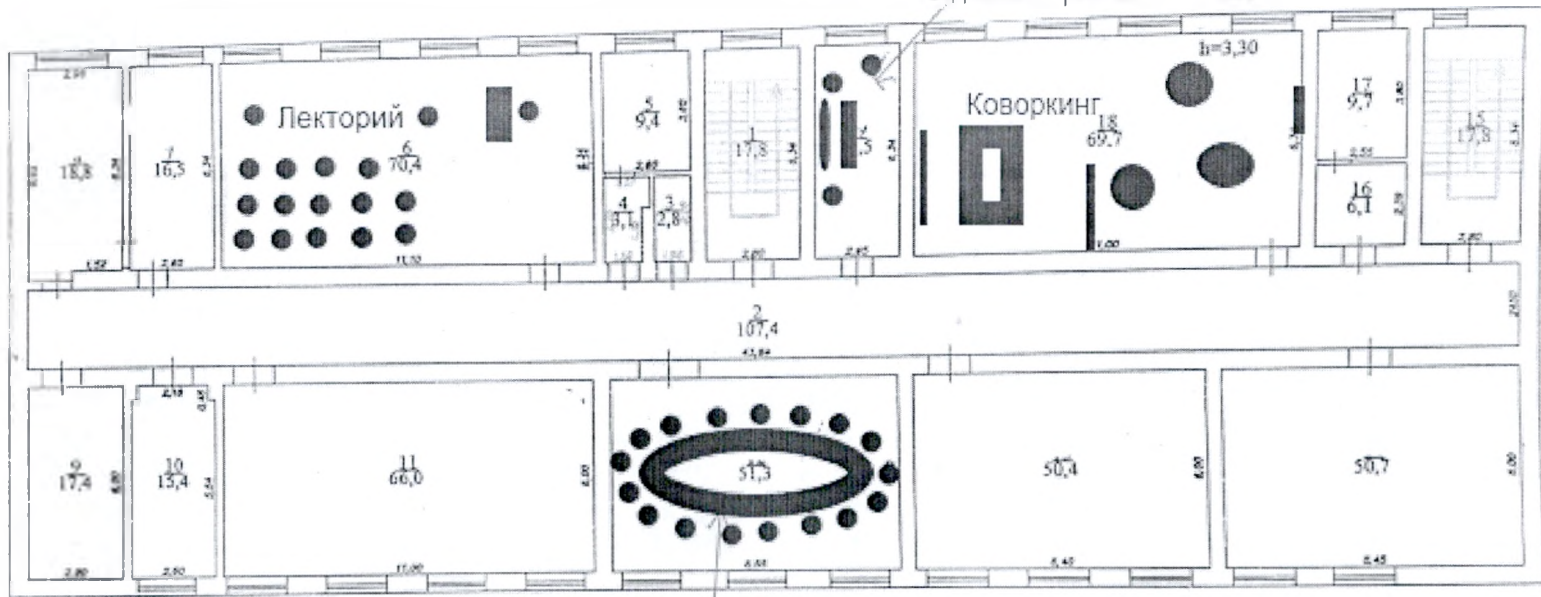
Примерное штатное расписание ЦНППМНР

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц
наименование	код		
1	2	3	4
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	14	Заведующий	1
		Администратор	1
		Делопроизводитель	0,5
		Специалист по кадровому делопроизводству	0,5
		Бухгалтер	1
		Юрисконсультант	0,5
		Инженер-программист	1
		Специалист по охране труда	0,5
		Тьютор	4
		Методист	1
		Преподаватель	9
Итого:		20	

**Зонирование
помещений центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников**



ЭТАЖ-2 Административная зона



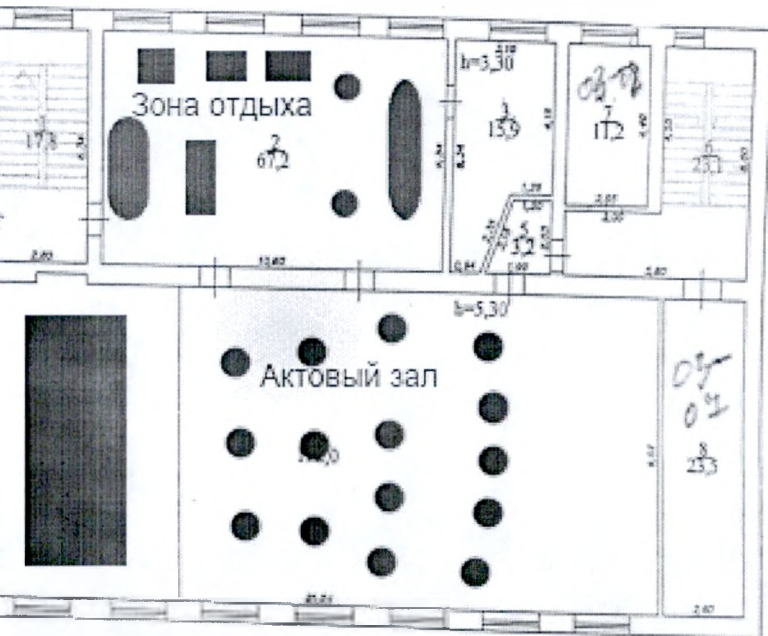
Многофункциональное образовательное помещение

ФГУП "Ростехинвентаризация-Федеральное БТИ" по ЧР		
отделение по городу Грозный		
Постажный план		масштаб М1:100
г. Грозный, ул. Киевская №45		
Дата	Исполнитель	Фамилия, И.О.
09.2012г.	Выполнил	Ожаса Р.С.
09.2012г.	Проверил	Кацулла С.Р.

Тьюторская



ЭТАЖ-3



ФГУП «Ростехинвентаризация-Федеральное БТИ» по ЧР отделение по городу Грозный			
Проектный план		масштаб М1:100	
г. Грозный, ул. Кленская №45			
Дата	Исполнитель	Фамилия, И.О.	Подпись
.09.2012г.	Выполнил	Овез Р.С.	
.09.2012г.	Проверил	Капулов С.Р.	

