



## ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

# РАСПОРЯЖЕНИЕ

«18» марта 2021 г.

№ 266

*О создании в 2021 году Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников*

В целях реализации распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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» (далее – Методические рекомендации), Комплекса мер («дорожной карты») по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденного распоряжением администрации Владимирской области от 10.12.2020 № 1074-р:

1. Создать на базе государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» (далее – ГАОУ ДПО ВО ВИРО) Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМПР).

2. Утвердить:

2.1. Типовое Положение о деятельности ЦНППМПР согласно приложению № 1.

2.2. Показатели эффективности ЦНППМПР согласно приложению № 2.

3. Ректору ГАОУ ДПО ВО ВИРО В.В. Андреевой:

3.1. Представить в Департамент образования на согласование штатное расписание ЦНППМПР в количестве 13 единиц в срок до 22.03.2021.

3.2. Утвердить Положение о деятельности ЦНППМПР в срок до 22.03.2021.

3.3. Обеспечить:

3.3.1 открытие ЦНППМПР в срок до 01.09.2021 и функционирование Центра в соответствии с Методическими рекомендациями.

3.3.2 выполнение показателей эффективности ЦНППМПР;

3.3.3 разработку и реализацию программ повышения квалификации педагогических работников на базе ЦНППМПР.

4. Начальнику отдела экономического анализа, планирования и финансирования Е.В. Калайковой обеспечить контроль за целевым использованием средств федерального и регионального бюджетов ГАОУ ДПО ВО ВИРО при реализации мероприятий по созданию и функционированию ЦНППМПР.

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Директор Департамента



О.А. Беляева

## **ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Положение) определяет цели и задачи, структуру функции, систему управления, финансовое обеспечение и сферу ответственности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр), являющимся структурным подразделением \_\_\_\_\_ (далее – Организация).

1.2. Создание Центра осуществляется на основании методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утверждённых распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 и распоряжения Департамента образования Владимирской области от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ (далее - Учредитель).

1.3. Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства Российской Федерации, Владимирской области, типового положения о деятельности Центра и Устава Организации.

1.4. Деятельность Центра строится на принципах:

- **открытости**, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности Центра, о задачах профессионального развития педагогов, о возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на региональном уровне;

- **прогнозирования**, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических;

- **персонализации** (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, индивидуального образовательного маршрута на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей;

- **вариативности**, связанный с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации;

- **мобильности и адресности**, предусматривающий оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров;

- **непрерывности и преемственности**, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения;

- **сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы**, предполагающий, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп. Реализация данного принципа предусматривает: внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций; предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

1.5. Центр подчиняется непосредственно руководителю Организации, курирует деятельность Центра проректор Организации по учебно-методической работе.

1.6. В своей деятельности Центр руководствуется:

- законодательством Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами Министерства Просвещения Российской Федерации;
- нормативными правовыми и правовыми актами Учредителя;
- Уставом Организации;
- настоящим Положением, приказами и иными локальными актами Организации.

1.7. Центр осуществляет возложенные на него функции во взаимодействии с Учредителем, структурными подразделениями Организации, другими научно-педагогическими учреждениями и организациями, муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, образовательными организациями Владимирской области, иными организациями и учреждениями.

## **2. Цель и задачи Центра**

2.1. Целью Центра является формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования Владимирской области, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

2.2. Задачи Центра:

2.2.1. Осуществление организационной, методической, нормативно-правовой, консультативной поддержки педагогических и управленческих кадров Владимирской области.

2.2.2. Диагностика профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров.

2.2.3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов и организационное сопровождение их реализации;

2.2.4. Выявление, формирование и распространение успешных педагогических и управленческих практик;

2.2.5. Методическая поддержка процесса внедрения новых образовательных технологий и обновления содержания образования.

2.2.6. Реализация программ «горизонтального обучения», в том числе через развитие сетевого взаимодействия между образовательными организациями.

2.2.7. Создание системы комплексного сопровождения (информационного, методического, образовательного) и координация деятельности муниципальных информационно-методических центров, методистов и тьюторов муниципального уровня.

### **3. Основные направления деятельности Центра**

#### **3.1. Аналитическое направление:**

3.1.1. Анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов - «точек роста»;

3.1.2. Изучение и анализ состояния и результатов деятельности муниципальных и иных методических служб, образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направления совершенствования методической работы.

3.1.3. Выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности школьников.

3.1.4. Выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития.

3.1.5. Выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении программ дополнительной профессиональной программы (далее – ДПП) для дальнейшей передачи разработчикам курсов.

3.1.6. Обобщение аналитических данных единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования по своему региону в целях управления развитием кадрового потенциала.

3.1.7. Изучение, распространение успешных педагогических и управленческих практик, в том числе, через организацию стажерских практик, развитие профессиональных сообществ, научно-практические конференции, конкурсы и др.

#### **3.2. Информационное направление:**

3.2.1. Информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли.

3.2.2. Информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования.

3.2.3. Информирование о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальных сайтах (страницах, сообществах в социальных сетях) Центра.

3.2.4. Формирование банков данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности.

3.2.5. Формирование банка данных о передовом педагогическом опыте, инновационных практиках, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов.

3.2.6. Формирование банка данных об имеющихся стажировочных площадках, о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.

### **3.3. Организационно-методическое направление:**

3.3.1. Диагностика профессиональных дефицитов педагогов и на основе полученных результатов и результатов профессиональной деятельности построение индивидуальных образовательных траекторий направленных на профессиональное развитие педагогов и руководителей.

3.3.2. Обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров), в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов по программам ДПП из федерального реестра, работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования.

3.3.3. Обеспечение функционирования системы адресной и персонифицированной помощи педагогам, индивидуального сопровождения переноса руководящими и педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания.

3.3.4. Организация и сопровождение стажировки педагогических коллективов (отдельных педагогов) и управленческих команд.

3.3.5. Разработка модульных программ дополнительного профессионального образования, в том числе с применением сетевых форм организации обучения, с последующим размещением в федеральном реестре.

3.3.6. Организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров.

3.3.7. Развитие системы непрерывного профессионального образования через работу постоянно действующих методических объединений, клубов, ассоциаций и других профессиональных сообществ.

3.3.8. Комплексное сопровождение (информационного, методического, образовательного) и координацию деятельности муниципальных методических служб, методистов и тьюторов муниципального уровня.

3.3.9. Организационно-методическое сопровождение на региональном уровне мероприятий, проводимых Федеральным оператором (в том числе профессиональных олимпиад и конкурсов, общественно значимых мероприятий и исследований).

#### **3.4. Консультационное направление:**

3.4.1. Организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

3.4.2. Комплексное методическое консультирование педагогов и управленческих кадров в ходе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов, освоения программ ДПП из федерального реестра.

3.4.3. Консультирование по вопросам функционирования единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования в части, касающейся педагогических и управленческих кадров региона.

3.4.4. Консультирование работников муниципальных и иных методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогов образовательных организаций по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности.

3.4.5. Консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций, по вопросам сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

3.4.6. Оказание методической поддержки, как в части методик обучения и воспитания, внедрения новых образовательных технологий, так и в части содержания новых образовательных программ, инструментов управления образовательными организациями.

### **4. Организационная структура и управление Центром**

4.1. Штатный состав Центра утверждает руководитель Организации.

4.2. Руководство Центром осуществляет руководитель, назначаемый и освобождаемый от должности руководителем Организации.

4.3. В рамках своей компетенции руководитель Центра:  
- планирует работу Центра;

- распределяет обязанности между сотрудниками Центра;
- осуществляет контроль исполнения сотрудниками должностных обязанностей;
- организует ведение делопроизводства в Центре.

4.4. Руководитель Центра несет персональную ответственность за выполнение задач, возложенных на Центр.

4.5. Сотрудники Центра назначаются и освобождаются от должности приказом руководителя Организации.

## **5. Права Центра**

5.1. Центр для решения возложенных на нее задач имеет право:

5.1.1. Взаимодействовать с муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, иными учреждениями и организациями, физическими лицами; по согласованию с руководством Организации запрашивать у них информацию в пределах компетенции Центра, необходимую для решения его задач.

5.1.2. По согласованию с руководством Организации привлекать в установленном порядке специалистов других структурных подразделений Организации, специалистов научных учреждений и учебных заведений для решения комплексных проблем организации и сопровождения учебного процесса, конкурсов профессионального мастерства и других мероприятий Организации в рамках компетенции Центра, а также оказывать и получать от других структурных подразделений Организации техническую и методическую помощь.

5.1.3. Вносить предложения в план работы Организации, связанные с реализацией задач и содержанием деятельности Центра, а также деятельности Организации.

5.1.4. Формировать временные творческие коллективы.

5.1.5. Участвовать в региональных, всероссийских и международных программах и проектах в области образования по профилю Центра, осуществлять обмен специалистами, технологиями, программами, по согласованию с руководством Организации.

5.1.6. По согласованию с руководством Организации представлять Организацию во внешних организациях по вопросам деятельности Центра.

5.1.7. Оказывать услуги на договорной основе образовательным учреждениям, общественным организациям, иным заказчикам по вопросам, относящимся к компетенции Центра, в соответствии с действующими локальными актами Организации.

5.1.8. Представлять руководству Организации предложения по развитию Центра и Организации в целом, планированию его деятельности, срокам выполнения договоров, проектов, программ, организации научной, научно-методической и учебно-методической работы.

5.1.9. Участвовать в разработке и согласовании проектов инструкций, положений и других внутренних нормативных документов по вопросам деятельности Центра, Организации.



5.1.10. Вносить предложения руководству Организации о поощрении работников Центра, а также предложения о наложении дисциплинарных взысканий.

5.2. Центр не имеет права предоставлять в чье-либо пользование материалы, являющиеся интеллектуальной собственностью Организации, без согласия руководителя Организации.

## **6. Ответственность**

6.1. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных на Центр настоящим Положением задач несет руководитель Центра.

6.2. Степень ответственности других работников Центра устанавливается действующим законодательством и трудовыми функциями.

## **7. Финансовое обеспечение Центра**

7.1. Финансирование Центра осуществляется за счет предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) Организации.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО  
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ЦНППМПР)**

№	Наименование индикатора/показателя	Минимальное значение, в год
1	Доля педагогических работников субъекта, для которых в ЦНППМПР были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	В 2021 году 5% от общей численности педагогических работников Владимирской области, далее - 10% ежегодно
2	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в ЦНППМПР	В 2021 году 5% от общей численности педагогических работников Владимирской области, далее - 10% ежегодно
3	Доля сотрудников ЦНППМПР, прошедших обучение на базе Федерального оператора	В 2021 году 50% от общего количества сотрудников, далее - 100% ежегодно
4	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	В 2021 году 2 ед., далее – 4 ед. ежегодно
5	Количество образовательных организаций субъекта Российской Федерации, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	10%
6	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	20% школ субъекта Российской Федерации (в год создания 10%)
7	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	20% школ субъекта Российской Федерации (в год создания 10%)