



Утверждаю»

Директор АРИПК

Ф.Р. Тхагова

Приказ ГБУ ДПО РА «АРИПК»
от 8.12.2024 г. № 151-од

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Адыгея
«Адыгейский республиканский институт повышения квалификации»
на 2023 – 2027 годы**

**РАЗДЕЛ 2.
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ
ГБУ ДПО РА «АРИПК» НА 2023-2027 ГОДЫ**

2.1. Концепция развития Института

Программа развития разработана с учетом стратегических направлений развития образования, зафиксированных в документах и материалах Правительства Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Республики Адыгея, ключевых трендов внесистемного образования взрослых, а также внутренних потребностей Института и его работников.

Программа основывается на требованиях Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования, стратегических целях государственной программы Республики Адыгея «Развитие образования» (утверждена постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 11 ноября 2013 г. № 262).

Программа определяет стратегические направления развития института, а также нормативные, финансовые, технические, технологические, организационные механизмы их реализации; сохраняет преемственность с Программой развития института по активному участию в концептуальной и проектной программной проработке заданных Министерством образования и науки Республики Адыгея направлений, выработке стратегических и тактических предложений по решению проблем развития регионального образования.

К 2027 году Институт планирует стать пространством профессионально-общественной поддержки и карьерного роста педагогов и руководителей образовательных организаций республики, обеспечить полноту удовлетворения образовательных, информационных, методических потребностей педагогических и административных работников образовательных организаций. Институт должен стать конкурентоспособной организацией с устойчивым позитивным имиджем у заказчиков и потребителей, центром инноватики, обеспечивающим поиск, оценку и поддержку нововведений в системе образования Адыгеи, «региональным оператором» качества республиканских проектов и программ.

Постановка перед институтом новых задач позволила систематизировать и скорректировать миссию Института для новой Программы развития на 2023-2027 годы: *концентрация, творческое развитие и трансфер инновационных идей, моделей и технологий, поддержка высоких стандартов образования, обеспечивающих максимальный вклад в формирование кадрового потенциала образовательной системы Республики Адыгея, ее непрерывное опережающее развитие и конкурентоспособность.*

Институт задает педагогам и руководителям образовательных организаций ориентиры и смыслы профессионального развития, помогает реализовать их устремления и творческий потенциал в деле обучения и воспитания граждан Российской Федерации. Наша миссия определяет смысл и содержание деятельности Института, подчеркивая его важнейшую роль в системе образования.

Итоговый целевой индикатор Программы развития: признание института как лидера по дополнительному профессиональному образованию кадров в системе образования региона.

Достижение цели программы развития и решение задач не могут быть осуществлены простым увеличением ресурсного обеспечения, они требуют применения новых подходов, за счет которых окажется возможным относительно быстрый переход в новое качественное состояние. Такими ключевыми подходами являются:

- активная кадровая политика, направленная на обновление коллектива и его развитие;
- выбор ключевых приоритетов развития и концентрация ресурсов и усилий на тех направлениях, на которых институт имеет возможность выхода на лидирующие позиции, а также на тех направлениях, в развитии которых особенно нуждается региональная система образования.

Предметом стратегического развития Института является его ресурсно-образовательная среда, представляющая собой совокупность явлений и объектов, обеспечивающих полноту реализации качества профессионального развития педагогов.

Стратегическое развитие Института представляет собой позитивную, устойчивую и динамичную диверсификацию его деятельности, которое не может быть достигнуто простым увеличением ресурсного обеспечения. Стратегическое развитие Института обеспечивается:

- построением и реализацией активной кадровой политики, направленной на обновление и развитие коллектива Института;
- концентрацией ресурсов на направлениях, приоритетных для образовательной системы республики;
- формированием конкурентного бренда Института;
- освоением перспективных ниш в образовательном пространстве страны;
- созданием и продвижением оригинальных образовательных продуктов.

Стратегическое развитие Института достигается путем комплексной реализации проектов и программ, которые имеют единую ресурсную и результативную связь, а также объединены ключевыми событиями в рамках целевого образа его нового качественного состояния.

Стратегическое развитие должно обеспечить сохранение государственной и общественной оценки Института как непрерывно развивающейся организации дополнительного профессионального образования с современным эффективным менеджментом, устойчивыми позициями координатора опережающего развития системы образования Республики Адыгея, обеспечивающего концентрацию и трансфер передовых педагогических идей, моделей, технологий, предоставляющего конкурентоспособные образовательные услуги и работы.

Стратегическое развитие Института призвано обеспечить обязательное сохранение следующих ключевых характеристик, соответствующих современным требованиям государства, предъявляемым к системе дополнительного профессионального педагогического образования:

- наличие в Институте механизмов формирования социально-профессионального заказа на повышение квалификации, исходя из образовательных запросов потребителей образовательных услуг по повышению квалификации;
- наличие механизмов совершенствования образовательных запросов потребителей через развитие потребностно-мотивационной сферы работников образования;

- возможность использования широкого спектра модулей образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для всех видов целевых групп, их систематизации и организации предъявления потребителям;
- наличие механизмов обеспечения гибкости и разнообразия форм освоения образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- возможность обеспечения государственно-общественной экспертизы качества модулей программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- возможность сетевой распределенности предоставления услуг для обеспечения накопительного характера реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- возможность обеспечения эффективного сопровождения проектной деятельности работников и команд в рамках системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- наличие в Институте стимулирующих механизмов по эффективному использованию потенциала инновационных школ и лучших педагогов, и руководителей образовательных организаций для предоставления качественных образовательных услуг в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки на конкурентной основе;
- возможность организации в рамках освоения программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки стажировок на базе инновационных образовательных организаций;
- наличие системы мониторинга социального образовательного запроса и качества исполнения заказа на образовательные услуги в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Ресурсно-образовательную среду Института составляют организационно-структурный, организационно-методический, содержательно-методический, проектно-технологический, инновационно-исследовательский, информационно-маркетинговый компоненты.

Ведущие ценности развития Института:

- Командная работа: только в результате совместной работы мы можем решить стоящие задачи.
- Профессионализм сотрудников: приглашаем на работу лучших специалистов.
- Новые идеи: любая инициатива, исходящая от любого сотрудника, должна быть услышана.
- Удовлетворение профессиональных потребностей педагога, руководителя образовательной организации: главный ресурс нашего развития – это слушатель, который приходит к нам.
- Уважение к сотрудникам: уважаем все точки зрения, конструктивную критику, ценим доброе отношение к Институту.
- Постоянное профессиональное развитие: приветствуется профессиональный рост и повышение квалификации сотрудников.
- Бережное отношение к истории Института, преемственность традиций, ориентир на повышение престижа регионального образования.
- Бережное отношение к материальным ценностям: бережно расходуем ресурсы Института.

Результат: конкурентоспособная организация, где все сотрудники являются членами одной команды.

Основные принципы развития Института:

- **непрерывность образования.** Современное образование сопровождает специалиста на всем протяжении его профессиональной деятельности, то есть является

непрерывным;

- **индивидуализация образования.** Слушателям предоставляется возможность формировать свою индивидуальную образовательную траекторию из набора предоставляемых модулей программ ДПО с целью реализации индивидуальных программ обучения и развития;

- **компетентностный подход.** Образовательные программы ориентированы на овладение слушателями определенными практическими компетенциями;

- **вариативность.** Создание базы современных дистанционных образовательных ресурсов (видеозаписи публичных лекций и др.) по актуальным проблемам научной и практической деятельности;

- **интерактивность.** Внедрение активных методов обучения (тренинги, «ситуационные кейсы», деловые игры и др.), проектный подход в обучении (проекты, ориентированные на достижение слушателями практически значимых результатов в ходе и по окончании образовательной программы);

- **сетевое взаимодействие.** Участие в реализации программ инновационных площадок, других образовательных организаций-партнеров, развитие обмена преподавателями и слушателями с другими регионами;

- **принцип интернационализации** образовательных программ (ориентир на международный опыт, сотрудничество). Расширение системы доступа к информационным ресурсам, базам данных, расширение ресурсов библиотеки Института.

Реализация стратегии развития организаций не может быть осуществлена без обеспечения интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Создание условий, способствующих реализации инициативы работника и актуализации его личных целей в процессе трудовой деятельности, является залогом успешной работы организации в решении ее тактических и стратегических задач.

В рамках обобщенных уставных видов деятельности Института (образовательная; научно-методическая; социальная) Программой определяются следующие приоритетные направления развития Института:

1. Реализация современной интегрированной модели системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров.

2. Институт – центр научно-методического сопровождения непрерывного развития муниципальных методических систем и муниципальных (территориальных) методических служб.

3. Формирование корпоративной системы профессионального развития персонала Института.

4. Развитие научно-методической деятельности Института.

5. Развитие системы управления Института.

Формулировки приоритетов развития института конкретизируются в формулировках задач в рамках каждого из заявленных Программой направлений развития. Количество и перечень задач диктуется сегодняшними и потенциальными возможностями института. Прогнозные значения основных показателей развития института на период 2023-2027 гг. оцениваются по системе специальных индикаторов, разработанных с учетом Показателей деятельности организации дополнительного профессионального образования, подлежащей самообследованию, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1324.

Сроки реализации Программы развития – 2023-2027 гг.:

- 1 этап – 2023-2024 гг. – аналитико-проектировочный;

- 2 этап – 2025-2026 гг. – основной;

- 3 этап – 2027 г. – обобщающий.

2.2. Направления стратегического развития Института на 2023-2027 гг.

Направление 1. Реализация современной интегрированной модели системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров.

Цель: обновить содержание и формы повышения квалификации педагогических и руководящих работников в контексте требований профессиональных стандартов, ФГОС, ФООП, федеральных и региональных проектов и «дорожных карт».

Задачи:

1.1. обновление содержания и форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с современными государственными требованиями, результатами мониторинга профессиональных потребностей и затруднений педагогических работников (ориентация программ на целостность, деятельностный подход, индивидуальные образовательные потребности слушателей, модульность, вариативность, гибкость, мобильность, практико-ориентированность);

1.2. разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования, направленных на формирование и развитие «гибких» компетенций педагогических работников;

1.3. устранение профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций и переход на персонифицированные программы повышения квалификации;

1.4. разработка и внедрение системы обучения по индивидуальным образовательным маршрутам слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

1.5. усиление роли стажировок для слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе образовательных организаций республики;

1.6. интегрирование технологий наставничества в образовательный процесс Института.

**Мероприятия по реализации
направления 1 «Реализация современной интегрированной модели системы
повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических
кадров»**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
<i>Задача 1.1. Обновление содержания и форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с современными государственными требованиями, результатами мониторинга профессиональных потребностей и затруднений педагогических работников (ориентация программ на целостность, деятельностный подход, индивидуальные образовательные потребности слушателей, модульность, вариативность, гибкость, мобильность, практико-ориентированность)</i>			
1.1.1.	Обновление содержания дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки	2023 г., далее ежегодно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
1.1.2.	Обновление форм реализации дополнительных профессиональных	2023 г.	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие

	программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки		кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 1.2. Разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования, направленных на формирование и развитие «гибких» компетенций педагогических работников			
1.2.1.	Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ, направленных на формирование и развитие «гибких» компетенций педагогических работников	2023 г., далее ежегодно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 1.3. Устранение профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций и переход на персонифицированные программы повышения квалификации			
1.3.1.	Разработка и реализация персонифицированных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Постоянно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 1.4. Разработка и внедрение системы обучения по индивидуальным образовательным маршрутам слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки			
1.4.1.	Разработка и внедрение индивидуальных образовательных маршрутов слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Постоянно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
1.4.2.	Создание и внедрение системы адресного методического сопровождения работников образования на основе использования интерактивных практикоориентированных технологий	Постоянно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 1.5. Усиление роли стажировок для слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе образовательных организаций республики			
1.5.1.	Организация стажировок слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе образовательных организаций республики	Постоянно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 1.6. Интеграция технологий наставничества в образовательный процесс Института			
1.6.1.	Интеграция технологий наставничества в образовательный процесс Института	Постоянно	Заместитель директора по УРиОКО, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА

**Результативность реализации
направления 1 «Реализация современной интегрированной модели системы повышения
квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров»**

№ п/п	Показатели реализации	Единица измерения	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1.	Доля дополнительных профессиональных программ	%	60	80	100	100	100

	повышения квалификации и профессиональной переподготовки с обновленным содержанием						
2.	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, направленных на формирование и развитие «гибких» компетенций педагогических работников	%	35	40	50	60	70
3.	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, включающих индивидуальные образовательные маршруты	%	10	20	20	20	20
4.	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников под руководством ЦНППМПР РА	%	20	20	100	100	100
5.	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему наставничества	%	20	20	100	100	100
6.	Доля педагогических работников, для которых в ЦНППМПР РА были разработаны индивидуальные образовательные маршруты (от общей численности педагогических работников)	%	10	10	5	5	5
7.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в ЦНППМПР РА (от общей численности педагогических работников)	%	10	10	5	5	5
8.	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	ед.	не менее 4 ед.	не менее 4 ед.	не менее 4 ед.	не менее 4 ед.	не менее 4 ед.
9.	Доля образовательных организаций, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих	%	10	10	10	10	10

	команд (руководителей и заместителей руководителей)						
--	---	--	--	--	--	--	--

Направление 2. «Институт – центр научно-методического сопровождения непрерывного развития муниципальных методических систем и муниципальных (территориальных) методических служб».

Цель: разработка региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, ориентированной на федеральные и региональные требования системы оценки качества образования.

Задачи:

2.1. Разработка региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, ориентированной на федеральные и региональные требования системы оценки качества образования.

2.2. Расширение региональной программы развития и поддержки школьных методических объединений.

2.3. Научно-методическое сопровождение непрерывного развития муниципальных (территориальных) методических служб.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные подразделения
<i>Задача 2.1. Разработка региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, ориентированной на федеральные и региональные требования системы оценки качества образования</i>			
2.1.1.	Разработка региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, ориентированной на федеральные и региональные требования системы оценки качества образования	2023 г.	Руководитель ЦНППМПР РА
<i>Задача 2.2. Расширение региональной программы развития и поддержки школьных методических объединений</i>			
2.2.1.	Изучение потребности научно-методического сопровождения школьных методических объединений	2023 г.	Руководитель ЦНППМПР РА
2.2.2.	Обеспечение научно-методического сопровождения разработки муниципальных программ развития и поддержки школьных методических объединений	2023 г.	Руководитель ЦНППМПР РА
2.2.3.	Расширение региональной программы развития и поддержки школьных методических объединений	2024 г.	Руководитель ЦНППМПР РА
<i>Задача 2.3. Научно-методическое сопровождение непрерывного развития муниципальных (территориальных) методических служб</i>			
2.3.1.	Расширение спектра направлений деятельности сетевых сообществ в региональной системе непрерывного профессионального педагогического образования	2023 г.	Руководитель ЦНППМПР РА

**Результативность реализации
направления 2 «Институт – центр научно-методического сопровождения
непрерывного развития муниципальных методических систем и муниципальных
(территориальных) методических служб»**

№ п/п	Показатели реализации	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1.	Наличие положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	1	1	1	1	1
2.	Наличие утвержденного положения о функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	1	1	1	1	1
3.	Создание регионального методического актива	да	да	да	да	да
4.	Количество муниципальных методических служб, являющихся субъектами региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	9	9	9	9	9
5.	Доля муниципальных методических служб, участвующих в деятельности сетевых сообществ	100%	100%	100%	100%	100%
6.	Функционирование Республиканского методического объединения, координирующее деятельность муниципальных методических служб и образовательных организаций	1	1	1	1	1
7.	Координация деятельности профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций	5	7	9	9	9

Направление 3. «Формирование корпоративной системы профессионального развития персонала Института».

Цель: разработка и реализация программ корпоративной системы развития персонала.

Задачи:

1. Разработка и реализация программ корпоративной системы развития персонала.
2. Создание условий для развития профессиональной мобильности сотрудников Института.
3. Формирование системы публичного представления результатов

профессиональной деятельности сотрудников Института.

4. Создание системы мотивации сотрудников к профессиональному саморазвитию.
5. Развитие кадрового резерва Института.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные подразделения
Задача 3.1. Разработка и реализация программ корпоративной системы развития персонала			
3.1.1.	Формирование единых требований к содержанию профессиональной деятельности сотрудников (по направлениям деятельности, должностям) ПК и ПП	2024 г.	Директор, заместители директора, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.1.2.	Разработка, экспертная оценка и утверждение стандартов и регламентов	2024 г.	Директор, заместители директора, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.1.3.	Разработка инструментов оценки компетенций сотрудников Института	2026 г.	Директор, заместители директора, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.1.4.	Разработка и внедрение программ корпоративного обучения по совершенствованию компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций и надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников	2026 г.	Директор, заместители директора, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
Задача 3.2. Создание условий для развития профессиональной мобильности сотрудников Института			
3.2.1.	Обеспечение профессиональной мобильности сотрудников Института	2023 г.	Заместители директора
3.2.2.	Организация участия ППС и сотрудников Института в конкурсах профессионального мастерства	2025 г.	Заместители директора, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 3.3. Формирование системы публичного представления результатов профессиональной деятельности сотрудников Института			
3.3.1.	Разработка и утверждение механизмов публичного представления результатов профессиональной деятельности сотрудников	2024 г.	Заместитель директора по научной и инновационной деятельности, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
3.3.2.	Информирование сотрудников о возможностях публичного представления результатов профессиональной деятельности	2024 г.	Заместитель директора по научной и инновационной деятельности, заведующие кафедрами, руководитель

	сотрудников		ЦНППМПР РА
3.3.3.	Обеспечение регистрации ППС в РИНЦ	2024 г., далее ежегодно	Заместитель директора по научно-методической и воспитательной работе, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМПР РА
Задача 3.4. Создание системы мотивации сотрудников к профессиональному саморазвитию			
3.4.1.	Разработка и внедрение ранжированной системы материального и нематериального поощрения сотрудников	2026 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
Задача 3.5. Развитие кадрового резерва Института			
3.5.1.	Выявление кадрового дефицита Института	2024 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.5.2.	Определение должностей для формирования кадрового резерва	2025 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.5.3.	Разработка критериев оценки кандидатов для зачисления в кадровый резерв	2026 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.5.4.	Разработка системы оценки и отбора сотрудников в кандидаты на зачисление в кадровый резерв	2026 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.5.5.	Разработка и реализация программ индивидуального профессионального развития резервистов	С 2026 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения
3.5.6.	Разработка и внедрение механизмов привлечения «стажеров» из числа обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры	С 2027 г.	Директор, начальник отдела документального и кадрового обеспечения

**Результативность реализации
направления 3 «Формирование корпоративной системы профессионального
развития персонала Института»**

№ п/п	Показатели реализации	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1.	Стандарты и регламенты работы подразделений	-	да	да	да	да
2.	Система внутренней оценки деятельности сотрудников	-	-	да	да	да
3.	Доля сотрудников, прошедших обучение по корпоративным программам совершенствования компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций и	-	-	-	10	25

	надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников (%)					
4.	Доля ППС и руководителей структурных подразделений, обеспечивающих межрегиональное профессиональное взаимодействие посредством стажировок (%)	-	-	-	5	10
5.	Доля ППС, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства (%)	-	-	1	2	2
6.	Публичное представление результатов профессиональной деятельности сотрудников	-	да	да	да	да
7.	Доля сотрудников, представляющих результаты профессиональной деятельности в форме публичных отчетов (%)	-	25	35	40	50
8.	Количество ППС, имеющих работы, включенные в РИНЦ	-	2	3	4	5
9.	Кандидаты в кадровый резерв Института (чел.)	-	-	-	3	5
10.	Наличие и реализация программы (плана) подготовки кадрового резерва	-	-	-	да	да
11.	Доля «стажеров», привлекаемых для реализации оперативных задач Института (%)	-	-	-	3	3

Направление 4. «Развитие научно-методической деятельности Института».

Цель: эффективная интеграция результатов научно-методической деятельности и образовательного процесса в региональной системе образования.

Задачи:

1. Развитие экспертно-аналитической деятельности.
2. Научно-методическое и организационное сопровождение реализации государственной политики в сфере образования.
3. Диссеминация научного, методического и инновационного педагогического опыта через организацию и проведение научно-методических мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные подразделения
Задача 4.1. Развитие экспертно-аналитической деятельности			
4.1.1.	Расширить спектр форм и методов проведения экспертной оценки профессиональной деятельности	Постоянно	Директор, заместители директора, начальник отдела

	педагогических и иных работников		документального и кадрового обеспечения
4.1.2.	Привлекать сотрудников Института в качестве экспертов, членов жюри региональных конкурсов профессионального мастерства	Постоянно	Директор, заместители директора, заведующие кафедрами, руководитель ЦНППМППР РА
4.1.3.	Привлекать сотрудников Института для экспертизы экзаменационных материалов (ОГЭ и ЕГЭ)	Постоянно	Директор, заместители директора, заведующие кафедрами
Задача 4.2. Научно-методическое и организационное сопровождение реализации государственной политики в сфере образования			
4.2.1.	Осуществлять научно-методическое и организационное сопровождение конференций, круглых столов, семинаров и иных мероприятий регионального, межрегионального, федерального и международного уровней, проведенных в рамках региональных государственных программ (проектов)	Постоянно	Заместители директора
4.2.2.	Разрабатывать и осуществлять научно-методическое сопровождение подготовки печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических изданий, выполненных в рамках региональных государственных программ (проектов)	Постоянно	Заместители директора
Задача 4.3. Диссеминация научного, методического и инновационного педагогического опыта через организацию и проведение научно-методических мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней			
4.3.1.	Осуществлять научно-методическое и организационное сопровождение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций, форумов и т. д.) регионального, межрегионального, всероссийского и международного уровней	Постоянно	Заместители директора
4.3.2.	Издавать сборники статей и тезисов научно-методических и иных мероприятий (семинаров, конференций, форумов и т. д)	Постоянно	Заместители директора

**Результативность реализации
направления 4 «Развитие научно-методической деятельности Института»**

№ п/п	Показатели реализации	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1.	Доля сотрудников, привлекаемых в качестве экспертов, членов жюри региональных конкурсов профессионального мастерства, от	2	3	5	6	7

	общего числа сотрудников Института (%)					
2.	Доля сотрудников, привлекаемых для экспертизы экзаменационных материалов (ОГЭ и ЕГЭ), от общего числа сотрудников Института (%)	1	2	2	2	3
3.	Количество подготовленных Институтом экспертных заключений / рецензий на проекты (программы), пособия и иные материалы (научные, научно-исследовательские, методические и т. п.) (единиц)	2	4	5	6	7
4.	Количество конференций, круглых столов, семинаров и иных мероприятий регионального, межрегионального, федерального и международного уровней, проведенных в рамках региональных государственных программ (проектов) (единиц)	3	3	4	5	7
5.	Количество научно-методических мероприятий (семинаров, конференций, форумов и т. д.) регионального, межрегионального, всероссийского и международного уровней (единиц)	1	2	3	4	5
6.	Количество изданных сборников статей и тезисов научно-методических и иных мероприятий (семинаров, конференций, форумов и т.д.) (единиц)	1	1	2	3	4

Направление 5. «Развитие системы управления Института».

Цель: совершенствование стратегической составляющей системы управления института; опережающее развитие ресурсов института и повышение их доступности.

Задачи:

1. Внедрение современных технологий управления.
2. Расширение государственно-частного партнерства с государственными и общественными организациями и структурами.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные подразделения
Задача 5.1. Внедрение современных технологий управления			
5.1.1.	Организовать повышение квалификации административных специалистов всех уровней на основе использования современных технологий	Постоянно	Директор
5.1.2.	Систематизировать электронный документооборот института	2024 г.	Документовед, специалист по информационно-

			техническому сопровождению
5.1.3.	Систематизировать электронную базу нормативных документов, локальных актов института	С 2026 г.	Документовед, специалист по информационно-техническому сопровождению
Задача 5.2. Расширение государственно-частного партнерства с государственными и общественными организациями и структурами			
5.2.1.	Участвовать в работе общественных организаций: Общероссийское общественное движение «Народный фронт «За Россию», Общероссийская общественная организация «Всероссийское педагогическое собрание», «Национальная ассоциация организаций ДПО» и др.	Постоянно	Директор, заместитель директора по развитию региональной системы образования и внешним связям
5.2.2.	Продолжить сотрудничество с ведущими издательствами, образовательными организациями, объединениями работодателей и др. на основе договоров	Постоянно	Директор, заместитель директора по развитию региональной системы образования и внешним связям
5.2.3.	Наладить связи с ведущими СМИ региона на постоянной основе	Постоянно	Директор, заместитель директора по развитию региональной системы образования и внешним связям

Результативность реализации направления 5 «Развитие системы управления»

№ п/п	Показатели реализации	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1.	Доля административных специалистов, повысивших квалификацию с использованием современных технологий (%)	10	15	20	25	30
2.	Степень автоматизации документооборота в институте (%)	-	20	30	40	50
3.	Доля нормативных документов, локальных актов института, внесенных в электронную базу	-	-	-	10	20

2.3. Финансовое обеспечение Программы развития Института

Финансирование Программы предусматривается осуществлять за счет эффективного и рационального использования средств бюджета института. В рамках формирования бюджета на соответствующий год предусматривается внесение в установленном порядке мероприятий из приоритетных направлений Программы.

Помимо средств бюджета на финансирование Программы планируется привлечь:

- средства от приносящей доход образовательной деятельности ГБУ ДПО РА

«АРИПК»;

- средства от реализации мероприятий, полученных на конкурсной основе (федеральные, региональные проекты и др.).

2.4. Ожидаемые результаты реализации Программы развития института

Целевые индикаторы Программы приведены по каждому из трех приоритетных направлений развития. Индикаторы характеризуют эффективность принятой модели развития, конкурентоспособность образовательных программ и научно-методической поддержки, организационную устойчивость и признание Института в системе дополнительного профессионального образования.

Плановые значения целевых индикаторов планируется достигнуть без увеличения штатной численности профессорско-преподавательского состава.

Активность подразделений института позволит создать новые программы дополнительного профессионального образования и их постоянное обновление. Качество образовательных программ, их практическая направленность и высокотехнологичные формы реализации позволят осуществлять повышение квалификации и переподготовку слушателей из различных образовательных организаций. Вырастет численность слушателей программ дополнительного профессионального образования из других регионов.

Параллельно будут проведены мероприятия по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава, по увеличению доли ППС, ведущих научную работу.

Вырастет численность организаций-партнеров. Повысится эффективность участия профессорско-преподавательского состава в реализации федеральных и региональных проектов и программ.

Уровень образовательной деятельности, научно-методического сопровождения и поддержки развития регионального образования, материально-техническое, инфраструктурное и кадровое обеспечение позволит Институту войти в число успешных организаций в системе дополнительного профессионального образования.

В результате реализации Программы развития будет обеспечено:

- высокая степень удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг в институте, научно-методическим сопровождением образовательного процесса на всех ступенях и уровнях региональной системы образования;
- создание единой информационно-коммуникативной образовательной среды института во взаимодействии с заинтересованными субъектами;
- расширение степени участия института в реализации федеральных и региональных проектов;
- сохранение государственной и общественной оценки института как устойчиво развивающегося учреждения образования с эффективным менеджментом, представляющего образовательные услуги высокого качества.

2.5. Риски реализации Программы

Основополагающим фактором реализации Программы развития Института является прогнозирование возможных рисков недостижения целей или получения некачественного результата.

Данный фактор предполагает определение рисков и принятие мер по их преодолению или минимизации.

Источники рисков могут быть разделены на две группы:

- внешние (системные) риски;
- внутренние риски.

К внешним рискам реализации Программы относятся: экономические, социально-политические, рыночные, демографические, другие риски, которые могут возникнуть в результате нестабильности экономики, непредвиденных изменений законодательства, демографического кризиса, стихийных бедствий, неожиданных эпидемиологических ситуаций.

К ним относятся:

- социальные потрясения в результате резкого и значительного ухудшения уровня жизни населения;
- несовершенство и нестабильность нормативной правовой базы в области общего образования и дополнительного профессионального образования;
- недостаточный уровень сформированности механизмов взаимодействия федеральных, республиканских и муниципальных органов власти с системой дополнительного профессионального образования;
- отсутствие специализированных программ поддержки и развития дополнительного профессионального образования;
- отсутствие устойчивых финансово-экономических механизмов развития дополнительного профессионального образования;
- сокращение расходов из республиканского бюджета для развития Института;
- оптимизационные процессы;
- стремительный рост количества и разнообразия программ в области дополнительного профессионального образования, реализуемых дистанционно различными образовательными провайдерами;
- конкурентная среда на рынке образовательных услуг, которая становится более жесткой.

Комплекс мер по минимизации проявления и воздействия внешних рисков на деятельность Института в процессе реализации Программы предусматривает:

- 1) регулярный мониторинг внешней среды, включая анализ внешних рисков, которые можно предсказать: изменения в законодательстве, появление новых образовательных провайдеров, усиление конкуренции на рынке, изменения в налогообложении и т. п., с целью минимизации возможного ущерба от их наступления;
- 2) укрепление связи с федеральными и региональными органами власти, согласование развития Института с планами и программами развития Республики Адыгея и Российской Федерации.

К внутренним рискам относятся риски, непосредственно зависящие от особенностей организации деятельности и взаимодействия в коллективе, управляющих структур Института, участников реализации Программы. К ним, прежде всего, относятся организационно-управленческие, технические, финансовые и проектные риски.

Финансовые риски могут возникнуть в связи с нехваткой финансовых ресурсов на реализацию Программы развития в целом (сокращение ранее выделенного бюджетного финансирования Программы в процессе ее реализации), перенос сроков выполнения работ и т.п.

В случае сокращения ранее выделенного бюджетного финансирования Программы в процессе ее реализации необходимо будет реструктуризировать Программу, разработать и реализовать механизмы приостановления ряда уже начатых изменений. При этом придется, исходя из новых бюджетных параметров, пересмотреть задачи Программы с точки зрения или их сокращения, или снижения ожидаемых эффектов от их решения.

При реализации Программы развития могут возникнуть организационно-управленческие риски:

- формирование мероприятий по реализации Программы, не обеспеченных информационными, инфраструктурными и человеческими ресурсами;
- преобладание интересов текущей деятельности над задачами развития;

– недостаточная вовлеченность сотрудников и потребителей услуг Института в реализацию мероприятий Программы.

Для минимизации проявления и воздействия организационно-управленческих рисков предусмотрен следующий комплекс мер:

1) Формирование эффективной системы управления, которая основана на использовании современных технологиях управления. Особое внимание при этом будет уделяться постоянному повышению квалификации управленческого персонала всех уровней управления.

2) Проведение активной кадровой политики, которая способствует формированию позитивной мотивации по достижению цели Программы и решению ее задач.

3) Создание системы эффективной обратной связи в ходе реализации мероприятий программы и регулярное информирование сотрудников о всех происходящих процессах и изменениях, включая публичное представление текущих результатов реализации Программы развития на официальном сайте, в публичных отчетах, привлечение широкого круга сотрудников для решения конкретных практических задач, регулярное проведение публичных мероприятий по результатам реализации Программных проектов.