

Рассмотрена на заседании
Педагогического совета
Регионального института
профессионального развития
Протокол № 2 от 24.12.2020

«УТВЕРЖДЕНО»
Ректор Регионального института
профессионального развития
 И.Л. Середюк
«24» декабря 2020 г.

**Программа развития
ГООУ ДПО
«Региональный институт
профессионального развития»
на 2021-2025 годы**

Великий Новгород
2020

Программа развития государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития» на 2021-2025 годы /под общей редакцией И.Л. Середюк – Великий Новгород: ГАОУ ДПО РИПР, 2020. – 13 с.

Разработчики:

Середюк И.Л. ректор, к.э.н., доцент;

Быстрова О.В. первый проректор;

Рабочая группа по разработке основных направлений развития
Института из числа работников ГАОУ ДПО РИПР.

Программа рассмотрена на заседании Педагогического совета Протокол
№2 от 24.12.2020 года

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы развития ГОАУ ДПО РИПР на 2021-2025 гг.	4
1. Миссия РИПР	6
2. Стратегическая цель развития РИПР	9
3. Приоритетные направления деятельности РИПР	9
4. Анализ деятельности РИПР	10
5. Ожидаемые результаты Программы развития до 2025 года	13

Паспорт программы развития ГОАУ ДПО РИПР на 2021-2025 годы

Название Программы	Программа развития ГОАУ ДПО РИПР (далее – Программа) на 2021-2025 годы
Рассмотрение, согласование и утверждение Программы	Утверждена решением Педагогического совета РИПР (Протокол №2 от 24.12.2020)
Разработчик Программы	ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития»
Цели и задачи Программы	<p>Цель – создание условий по обеспечению доступности и качества дополнительного профессионального образования, развитию кадрового потенциала средствами выявления и распространения существующих, создания и развития в регионе новых (инновационных) образовательных практик.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Создание региональной системы непрерывного профессионального педагогического образования на основе интеграции и взаимодействия учреждений общего, дополнительного, профессионального образования, обеспечивающей развитие кадрового потенциала региональной системы образования, включающей:</p> <ul style="list-style-type: none"> развитие региональной системы дополнительного профессионального образования, профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников в соответствии с профессиональными стандартами; обеспечение координации деятельности по непрерывному педагогическому образованию и системному взаимодействию с субъектами региональной системы образования по освоению и созданию инновационных образовательных практик. <p>2. Развитие эффективной многоуровневой системы методической поддержки педагогических работников, обеспечивающей непрерывное повышение их профессионального мастерства, в рамках реализации нацпроекта «Образование» на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и анализа диагностики и совершенствования предметных компетенций педагогических работников и проектирования на ее основе индивидуальных образовательных траекторий; выявления, обобщения и распространения инновационного педагогического опыта и формирования базы эффективных педагогических управленческих практик; построении индивидуальных маршрутов непрерывного профессионального мастерства педагогов, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов; проведения профилактики профессионального выгорания педагогов; организации обучения по программам дополнительного профессионального образования, соответствующим современным требованиям и индивидуальным образовательным потребностям работников региональной системы образования: программам профессиональной переподготовки по программам педагогической направленности, повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ; обеспечения развития единой региональной многоуровневой информационно-методической среды и активного привлечения

	<p>организационно-методического ресурса федерального и межрегионального уровней;</p> <p>обеспечение методической поддержки школ с низкими образовательными результатами, школами функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, также непрерывное повышение квалификации;</p> <p>осуществления научно-методического сопровождения педагогических работников;</p> <p>выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона;</p> <p>развитию кадрового потенциала в образовательных организациях региона;</p> <p>поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.</p> <p>3. Развитие Института как организации, обеспечивающей предоставление качественных образовательных, научно-методических, экспертных услуг, удовлетворяющих заказчиков и потребителей, что предполагает:</p> <p>удовлетворение образовательных потребностей педагогических работников через систему повышения квалификации и переподготовки педагогов;</p> <p>обеспечение реализации региональных проектов в рамках национального проекта «Образование» в части повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;</p> <p>информационное, методическое, организационно-техническое и технологическое сопровождение процедур сопровождения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в Новгородской области, мониторинговых процедур по оценке качества образования, в том числе:</p> <p>организация мониторинговых исследований, изучение, анализ состояния качества образования в рамках реализации мониторинговых исследований; формирование и представление статистических данных по результатам оценочных процедур в образовании, мониторинговых исследований, ГИА;</p> <p>совершенствование организационных форм ДПО, обеспечивающих вариативность и интерактивность образовательного процесса на основе использования технологий дистанционного, интерактивного обучения, организации стажировок на базе инновационных ОУ, авторских школ и др.;</p> <p>обеспечение научно-методического сопровождения инновационной деятельности образовательных организаций по приоритетным направлениям развития региональной системы образования;</p> <p>создание комплекса условий по организации и сопровождению аттестации педагогических работников;</p> <p>стимулирование целенаправленного непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, направленное на поддержку молодых педагогов, качество образования, закрытие профессиональных дефицитов;</p> <p>укрепление кадрового потенциала системы образования, научно-методическое сопровождение кадрового резерва;</p> <p>организацию работы по оценке качества предоставляемых услуг (образовательных, научно-методических, экспертных), формированию позитивного имиджа Института и развитию инфраструктуры.</p> <p>4. Создание развивающего образовательного пространства для профессионального развития профессорско-преподавательского, методического состава, научных сотрудников Института:</p> <p>стимулирование профессионального саморазвития научно-педагогического, профессорско-преподавательского состава;</p> <p>использование межрегионального, федерального и международного ресурсов для профессионального развития сотрудников.</p>
--	--

Сроки реализации Программы	Сроки реализации программы – 2021-2025 гг.
Объем и источники Программы	Бюджетные средства, связанные с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнение работ). Внебюджетные средства, полученные от приносящей доход деятельности
Целевые показатели (индикаторы) Программы	<p>Доля учителей, вовлеченных в национальную систему профессионального роста.</p> <p>Количество молодых учителей, которым оказана адресная педагогическая помощь в форме наставничества.</p> <p>Количество педагогических и руководящих работников, опыт которых обобщен на региональном уровне.</p> <p>Доля закрытых выявленных кадровых потребностей в образовательных организациях региона.</p> <p>Наличие программ профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.</p> <p>Количество управленческих команд, опыт которых обобщен и представлен на региональном уровне.</p> <p>Наличие программ повышения квалификации, направленных на оценку качества образования в образовательной организации.</p> <p>Доля педагогических работников школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, которые прошли повышение квалификации.</p> <p>Наличие программ повышения квалификации по вопросам выявления. Поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи.</p> <p>Наличие программ повышения квалификации педагогических работников по вопросам профориентации обучающихся.</p> <p>Наличие программ повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся.</p> <p>Наличие программ повышения квалификации педагогических работников по вопросам качества дошкольного образования.</p> <p>Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций.</p> <p>Доля образовательных организаций Новгородской области, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей).</p> <p>Доля программ ДПО, обеспечивающих формирование ключевых профессиональных компетенций (методической, предметной, психолого-педагогической, коммуникативной).</p> <p>Доля педагогов, для которых реализованы программы индивидуального повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов.</p> <p>Количество работников образования, вовлеченных в конкурсное, олимпиадное движение на региональном уровне.</p> <p>Доля методических и обучающих мероприятий с использованием ресурсов региональных инновационных площадок.</p> <p>Доля педагогических работников, вовлеченных в сетевые сообщества.</p> <p>Доля работников образования, прошедших повышение ИТ-компетенций, востребованных в условиях цифровой экономики.</p>

Ожидаемые результаты	<p>Рост педагогического мастерства, профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников ОО области.</p> <p>Эффективная система непрерывного педагогического образования, соответствующая современным тенденциям развития общества.</p> <p>Персонализация образовательных запросов, связанная, в том числе с развитием клиентоориентированности сферы образования, нацеленной на учёт индивидуальных образовательных потребностей пользователей образовательных услуг (слушателей).</p> <p>Вхождение Новгородской области в «зеленую зону» по итогам проведения ГИА, оценки региональных механизмов управления качеством образования Новгородской области</p>
-----------------------------	--

1. Миссия РИПР

Миссия РИПР до 2025 года, определяемая рамками данной Программы, может быть сформулирована следующим образом:

РИПР – проводник и инициатор системных изменений в образовании региона, как выступающий в роли инновационной площадки для совершенствования научно-педагогического, учебно-методического, организационного, кадрового обеспечения системы дополнительного профессионального образования.

Обозначенная формулировка миссии может быть конкретизирована в образе РИПР, системно использующего наиболее современные образовательные технологии и ресурсы для решения комплекса образовательных, научно-методических и организационно-управленческих задач.

Комплекс базовых ценностей, осознанных и принятых коллективом – основа корпоративной культуры РИПР, выполняющая следующие функции:

формирование системы перспективных ориентиров и актуальных задач развития организации;

обеспечение этапности развития и выделение «прорывных» направлений работы на фоне текущих и вспомогательных задач;

обеспечение консолидации сотрудников и партнёров РИПР на основе ощущения единства, принадлежности и сопричастности к общим смыслам;

развитие внутренней мотивации всех вовлечённых лиц к деятельности и развитию в определенных направлениях;

привлечение в команду и в качестве партнёров новых субъектов, разделяющих общие ценности.

При этом необходимо учитывать, что формирование (изменение) корпоративной культуры – наиболее высокий уровень образовательной инновации. Работа с корпоративной культурой требует значительных временных затрат и предполагает опору на комплекс изменений предшествующих уровней (введение новых трудовых действий и трудовых функций в деятельность сотрудников; введение новых типов единиц в штатное расписание; создание новых организационных подразделений).

Таблица 1.

Базовые ценности деятельности РИПР

Профессионализм	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понимание каждым сотрудником социальной значимости своей профессиональной компетентности и социальной миссии своей профессиональной деятельности. 2. Осознание принадлежности к единому профессионально-педагогическому сообществу. 3. Принятие смыслов и целей своей педагогической деятельности на личностном уровне. 4. Максимально активное применение знаний,
------------------------	--

	<p>умений и компетенций.</p> <p>5. Своевременное и качественное выполнение задач, внутренняя ответственность каждого за персональный результат.</p> <p>6. Творческий подход к решению профессиональных задач.</p>
Научный подход	<p>1. Проведение исследований с целью поиска фактов и сбора данных; принятие решений, основанных на данных.</p> <p>2. Систематическое изучение современных отечественных и зарубежных теорий, концепций, методических подходов.</p> <p>3. Системность, комплексность и обоснованность проводимых разработок.</p>
Преимственность	<p>1. Уважение к традициям и историческому опыту.</p> <p>2. Способность к диалогу и обмену опытом между поколениями.</p> <p>3. Содействие использованию, трансляции и развития механизмов наставничества в масштабах системы образования региона.</p>
Развитие	<p>1. Стремление к развитию и постоянному совершенствованию своих профессиональных и общих компетенций.</p> <p>2. Забота о профессиональном развитии других, помощь и поддержка в развитии и обучении молодёжи.</p> <p>3. Непрерывное экспериментирование, разработка и внедрение новых подходов; освоение передовых (цифровых) технологий.</p> <p>4. Атмосфера терпимости к ошибкам; умение извлекать из них полезные уроки.</p> <p>5. Вовлечённость каждого в процессы модернизации и развития образования на всех уровнях (глобальном, федеральном, региональном, локальном).</p>
Лидерство	<p>1. Лидирующие позиции РИПР в системе кадрового обеспечения образования региона.</p> <p>2. Развитые лидерские компетенции педагогических работников РИПР, обеспечивающие их компетентное и результативное научно-методическое руководство процессами инновационного развития в системе образования региона.</p>
Партнерство	<p>1. Равноправие всех субъектов, вовлечённых в образовательные процессы – обучающихся, их семей, педагогов, представителей организаций науки, культуры и спорта, работодателей, общественных организаций, органов государственного управления и муниципального</p>

	<p>самоуправления.</p> <p>2. Доверие и уважение к коллегам, слушателям и партнёрам.</p> <p>и выработке оптимальных решений.</p> <p>3. Вовлечение в инновационные процессы, организация сетевых коммуникативных площадок.</p> <p>4. Понимание качества образования как постоянно меняющейся характеристики, отражающей баланс интересов всех вовлечённых сторон.</p> <p>5. Расширение партнёрской сети с использованием современных телекоммуникационных технологий.</p>
Командная работа	<p>1. Поддержание командной атмосферы в коллективе; объединение усилий в решении общих задач.</p> <p>2. Готовность помочь коллегам и слушателям в разрешении профессиональных проблем.</p> <p>3. Приоритетная ориентация на подготовку команд образовательных организаций при реализации программ ДПО.</p>

2. Стратегическая цель развития РИПР

Цель развития РИПР – достижение статуса инновационного образовательного, научно-методического центра, регионального лидера, обеспечивающего эффективную трансформацию системы дополнительного профессионального образования региона.

3. Приоритетные направления деятельности РИПР

1. Качество образования, понимаемое в общем случае как соответствие достигаемых образовательных результатов требованиям эффективного функционирования и устойчивого развития общества и экономики. Качество образования как приоритет деятельности РИПР конкретизируется в:

качестве дополнительных профессиональных программ;

качестве оказания образовательных услуг ДПО, в том числе: качество созданных условий для освоения слушателями ДПП, качество образовательного процесса, качество достигнутых образовательных результатов;

устойчивости изменений в деятельности корпоративных команд образовательных организаций, отдельных педагогов и управленцев, достигнутых в результате повышения квалификации;

вкладе педагогов, управленцев, команд, прошедших повышение квалификации, в процессы развития образовательных организаций и системы образования региона в целом.

2. Развитие системы образования региона как комплекса качественных изменений, обеспечиваемых на основе непрерывного процесса профессионального образования и самообразования педагогических и руководящих кадров образования.

3. Формировании организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования Новгородской области, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

4. Развитие цифровых технологий, обеспечивающее качество, доступность и персонализацию реализуемых образовательных программ. Цель цифровой трансформации

образовательного процесса – создание гибкой и адаптивной образовательной системы, отвечающей требованиям формирования информационного общества.

4. Анализ деятельности РИПР

В настоящее время РИПР решает следующие основные задачи:

4.1. На уровне научно-методического и организационно-методического обеспечения: реализация приоритетных направлений развития региональной системы образования региона, в том числе:

участие в сопровождении федеральных и региональных программ и проектов развития образования и оперативное обеспечение их реализации;

реализация совместных проектов в сфере образования с образовательными организациями, органами государственной власти региона и местного самоуправления;

научно-методическое обеспечение развития и образовательной деятельности организаций дошкольного, общего, дополнительного образования, среднего профессионального образования (в том числе в форме региональных инновационных площадок);

совершенствование региональной системы дополнительного профессионального образования;

развитие системы научно-методического сопровождения профессионального роста педагогических и руководящих работников;

осуществление различных направлений образовательного мониторинга и образовательной экспертизы;

проведение областных конкурсных мероприятий, олимпиад с обучающимися и педагогическими работниками;

организация и проведение мониторинговых исследований.

4.2. На уровне образовательной деятельности:

развитие профессиональных и общих компетенций педагогических и руководящих работников системы образования в соответствии с профессиональными стандартами на основе персонифицированной модели при реализации дополнительных профессиональных программ;

развитие профессиональной мобильности педагогов, их готовности к непрерывному самообразованию, обновлению своих профессиональных и общих компетенций.

привлечение молодых специалистов в состав педагогического коллектива РИПР.

В качестве предпосылок реализации Программы развития РИПР выступают внешние и внутренние факторы, обеспечивающие возможности развития института.

Внешние факторы:

глобальные тенденции, актуализирующие роль дополнительного профессионального образования в процессе непрерывного образования;

стратегические приоритеты развития Российской Федерации, отражённые в федеральных документах, в которых непрерывному профессиональному образованию отведена ведущая роль для формирования человеческого капитала страны.

Внутренние факторы:

устойчивое место РИПР в региональной системе образования, позитивный имидж института;

востребованность у педагогических работников области реализуемых программ ДПО; имидж РИПРа как областного методического центра, решающего задачи выявления, обобщения, научного осмысления и трансляции опыта инновационных площадок, образовательных организаций, педагогов региона;

наличие в РИПРе кадрового, научного, методического и образовательного потенциала; опыт проектной и грантовой деятельности по реализации различных типов проектов развития образования.

4.3. Основные принципы деятельности РИПР.

1. Дифференциация программ ДПО на категории, ориентированных на повышение квалификации педагогических и управленческих кадров образования.

Инновационные программы, ориентированные на формирование у слушателей качественно новых знаний, умений и компетенций, необходимых им для успешного включения в процессы модернизации образования, определяемые федеральными и региональными приоритетами развития. Наиболее характерным примером программ такого типа является подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования. Особый тип инновационных программ составляют опережающие программы ДПО, нацеленные на формирование перспективных профессиональных и общих компетенций.

Актуализирующие программы, нацеленные на «прокачку» стандартного комплекса профессиональных компетенций профессиональной деятельности педагога (управленца), а также профессионально значимых личностных качеств, таких как педагогическая эмпатия, готовность к сотрудничеству, рефлексия, непредвзятый взгляд на свою профессиональную деятельность. Особенность этих компетенций в том, что они неизбежно утрачиваются педагогом под влиянием сложных условий педагогического труда (большая эмоциональная нагрузка и эффект выгорания, повторяемость действий и эффект стереотипизации, автономность деятельности и её замкнутость на себя, объективно «сильная» позиция педагога в образовательном процессе и тенденция к доминированию). При отсутствии включенности педагога в процесс непрерывного самообразования, поддерживаемого комплексом актуализирующих программ ДПО, с течением времени в деятельности и мышлении педагога начинают нарастать те или иные профессиональные деформации. В определенном смысле можно характеризовать актуализирующие программы ДПО как сфокусированные на «вечных» вопросах педагогики и педагогической психологии, являющихся трудными для разрешения. (Достижение «полного усвоения» знаний и умений, формирование готовности к эффективной жизнедеятельности и самоопределению средствами своего предмета, управление учебной мотивацией, диагностико-развивающее оценивание, осуществление индивидуального подхода на занятиях, организация эффективной самостоятельной работы обучающихся, решение вопросов воспитания в деятельности).

Программы ДПО инновационного типа требуют на всех этапах своего жизненного цикла опоры на потенциал привлекаемого извне профессорско-преподавательского состава РИПР, обладающего специальными знаниями, умениями и навыками. Работа РИПР по реализации таких программ строится с привлечением внешних специалистов на этапе реализации ДПП, а также последующей (послекурсовой) методической поддержки образовательных организаций и педагогов.

Программы ДПО актуализирующего типа обеспечиваются, как правило, собственной командой специалистов ИРО РТ, включающей в себя:

штатных сотрудников – высококвалифицированных преподавателей, методистов; совместителей и партнёров – педагогических и управленческих работников образовательных организаций региона, высококвалифицированных учителей и управленцев, учёных-практиков, работники региональных инновационных площадок. Они обеспечивают практическую часть обучения в рамках ДПП, в том числе в форме стажировок (стажировочных площадок), мастер-классов и т. д.

2. Командный принцип работы РИПР, что проявляется в различных аспектах.

РИПР представляет единую команду развития объединенную на основе единых ценностей, целей и принципов.

Командный принцип используется при разработке и реализации программ ДПО различной направленности, например:

разработки инновационной ДПП обеспечивается формирование команды из собственных кадров РИПР, обеспечивающих организационно-методическую поддержку программы, и привлечённых профильных специалистов, обеспечивающих содержательную часть программы;

практико-ориентированные ДПП реализуются командой специалистов РИПР и педагогов (управленцев) – практиков, работающих в образовательных организациях региона;

разработка и реализация программы ДПП с использованием дистанционных технологий требует формирование особой команды специалистов как педагогического, так и

непедагогического профиля (включая педагога, методиста, программиста, специалиста технической поддержки).

Важнейшим перспективным направлением развития существующей модели повышения квалификации в РИПР является переход от персонального к командному принципу подготовки. В этом случае субъектом повышения квалификации является организационная (корпоративная) команда образовательной организации, сформированная по признаку общих педагогических дефицитов либо общих интересов профессионального развития, связанных, например, с началом работы по созданию региональной инновационной площадки определённой тематики.

Командный принцип повышения квалификации обеспечивает:

интерактивное взаимодействие членов команды, достижения единства в ценностях, целях и средствах,

формирования и развития в регионе сети взаимодействующих команд развития образовательных организаций.

3. Принцип оптимизации образовательного процесса, основан на постепенном переходе от относительно «объёмных» программ повышения квалификации к многообразным модульным форматам. Такой подход позволит решить ряд задач, связанных с повышением качества услуг ДПО, поскольку при этом обеспечивается:

оперативность повышения квалификации по наиболее «острым», «горящим», проблемным направлениям;

возможность непрерывного обновления содержания повышения квалификации, благодаря непродолжительности времени и трудовых затрат, необходимых для создания образовательного микромодуля (при высокой квалификации разработчиков);

возможность формирования учебных команд, совместно продвигающихся по общей образовательной траектории, участники которых взаимодействуют в процессе освоения одних и тех же образовательных микромодулей;

высокая мотивация педагогов к процессу повышения квалификации, связанная с возможностью быстрого получения результата.

5. Ожидаемые результаты Программы развития до 2025 года

РИПР сохраняет позиции в системе дополнительного профессионального образования региона в качестве научно-методического и образовательного центра развития региональной системы образования. Не менее половины программ ДПО, реализуемых РИПР, имеют опережающий характер и нацелены на формирование новых и перспективных компетенций педагогических и управленческих кадров образования.

Более 25 % программ реализуются на внебюджетной основе; не менее 10 % слушателей внебюджетных программ – жители других субъектов Российской Федерации. Таким образом, РИПР производит экспорт услуг повышения квалификации работников образования.

РИПР поддерживает взаимовыгодные партнёрские отношения с другими организациями, реализующими программы ДПО.

РИПР – ведущая организация региона, обеспечивающая идеологическую, методологическую и ресурсную поддержку развития неформального и информального образования (самообразования) педагогов региона; популярная площадка профессионального нетворкинга для специалистов, работающих в системе образования, где регулярно проводятся мероприятия разной содержательной направленности, различного типа и продолжительности.

РИПР – обеспечивает профессионально-личностное становление педагога.

РИПР – обеспечивает оперативную и объективную оценку качества программ и услуг ДПО.

Критерии, характеризующие успешность реализации Программы.

Критерии	Показатели
1. Устойчивость развития	1. Поддержание базовых показателей охвата образовательными программами РИПР педагогических кадров региона. 2. Поддержание базовых показателей охвата образовательными программами РИПР управленческих кадров региона. 3. Поддержание количества проводимых научно-практических мероприятий (различного типа и уровня) для работников системы образования. 4. Участие в проектах (грантах) различного уровня, в реализации которых РИПР участвует в качестве исполнителя / соисполнителя. 5. Доля образовательных организаций Новгородской области, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей) 6. Рост профессионального мастерства педагогических и руководящих работников 7. Непрерывное повышение профессионализма работников РИПРа.
2. Развитие образовательной деятельности	1. Увеличение доли программ ДПО, реализуемых на внебюджетной основе. 2. Увеличение доли программ ДПО, реализуемых полностью в дистанционной форме. 3. Увеличение доли модульных и -микромодульных программ повышения квалификации. 4. Увеличение количества слушателей из других субъектов Российской Федерации, осваивающих программы ДПО, реализуемые РИПР
3. Качество образования	1. Доля программ ДПО (реализуемых в РИПР на основе персонифицированной модели). 2. Доля программ ДПО (реализуемых в РИПР на основе персонифицированной модели), имеющих практико-ориентированный характер (не менее 50 % – стажировка или другие практические формы работы непосредственно в ОО). 3. Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций. 4. Укрепление материально-технической базы
4. Развитие неформального и информального образования	Количество виртуальных стажировок, размещённых на интернет-ресурсах РИПР.
5. Развитие кадрового потенциала	1. Увеличение доли штатных работников РИПР не старше 40 лет. 2. Увеличение доли практиков, привлеченных к реализации ДПП на основе совместительства ГПХ