



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

От 10.11.2020

№ 0964-090

Об утверждении Положения о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.), распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изм. от 07.10.2020); приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и внедрению национальной системы учительского роста»; Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством Российской Федерации от 28.05.2014 № 3241п-П18); Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76) и в целях повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска (приложение).

2. Отделу кадровой работы управления образовательной политики и обеспечения образовательного процесса департамента образования мэрии города Новосибирска (начальник Бардаева Е. А.) совместно с муниципальным казенным учреждением дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр развития образования» (директор Щербаненко О. Н.), муниципальным казенным учреждением дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр информатизации «Эгида» (директор Сюзяев Р. Ю.), муниципальным автономным учреждением дополнительного образования города Новосибирска

«Дворец творчества детей и учащейся молодежи «Юниор» (директор Вострокнутов А. В.), муниципальным казенным учреждением дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья «Магистр» (директор Склянова Н. А.), муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования города Новосибирска «Городской центр «Виктория» (директор Васильев И. Г.), муниципальным казенным учреждением дополнительного образования города Новосибирска «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха» (директор Маньов С. П.), муниципальным автономным учреждением дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский центр «Планетарий» (директор Белоусова Т. А.) разработать план мероприятий («дорожная карта») по реализации Положения о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций на 2021-2022 учебный год.

3. Ответственность за исполнение приказа возложить на заместителя начальника управления образовательной политики и обеспечения образовательного процесса департамента образования мэрии города Новосибирска Тарасову И. И.

4. Контроль исполнения приказа возложить на начальника управления образовательной политики и обеспечения образовательного процесса департамента образования мэрии города Новосибирска Кащенко Е. Ю.

Начальник департамента



Р. М. Ахметгареев

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

I. Общие положения

1.1. Положение о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска (далее – Положение) регламентирует условия, порядок, направления деятельности по обеспечению развития профессиональных компетенций педагогических работников города Новосибирска.

1.2. Система непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска (далее – СНПР) направлена на обеспечение возможности для выстраивания персональной траектории профессионального развития, определения способов и форм профессионального роста в процессе непрерывного образования педагогических и руководящих работников с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций.

1.3. Основаниями для разработки Положения являются:

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Государственной программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642);

Национальный проект «Образование» (утв. протоколом от 24.12.2018 № 16 президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам);

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7.10.2020 № 2580-р);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и внедрению национальной системы учительского роста»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 30.04.2019 № МР-4/02 вн «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»;

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством Российской Федерации от 28.05.2014 № 3241п-П8);

Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Рекомендации «О подготовке педагогических кадров» (утв. Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 28.11.2014 № 41-25);

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76);

Постановление правительства Новосибирской области от 31.12.2014 № 576-п «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области»;

Положение о мониторинге системы повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений Новосибирской области (Рассмотрено на заседании РУМО в системе общего образования Новосибирской области № 02/2019 от 05.06.2019, рекомендовано к использованию);

Приказ Минобразования Новосибирской области от 25.11.2019 № 2977 «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования Новосибирской области» (с изм. и доп.);

Муниципальная программа «Развитие сферы образования города Новосибирска на 2018-2021 (с изм. и доп.);

Постановление мэрии города Новосибирска от 27.11.2009 № 474 «Об утверждении положения о проведении аттестации руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений города Новосибирска»;

Приказ департамента образования мэрии города Новосибирска от 22.11.2017 «Об утверждении Положения о муниципальной методической службе»;

Приказ департамента образования мэрии города Новосибирска от 13.11.2018 №1074-од «Об утверждении Положения о городском методическом объединении работников муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска»;

1.4. Методологической основой разработки Положения являются:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы;
- лично-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогических и управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников системы и персональной траекторией профессионального развития педагогов и управленческих кадров.

1.5. Принципы, лежащие в основе реализации системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров:

- соответствие деятельности системы приоритетным задачам в сфере образования;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами системы, обеспечивающее синергетический эффект от объединения ресурсов для разработки и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников;
- координация деятельности методических служб разного уровня.

II. Основные понятия, используемые в Положении

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 в части дополнения ее должностями, основанными на должности «учитель», а также предполагающая ряд мотивационных и конкурсных мероприятий, направленных на развитие профессионального мастерства педагогических работников.

Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования — повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий.

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

Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее

типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции - совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности. **Формальное образование** — обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждающееся получением соответствующих документов об образовании.

Неформальное обучение - комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопов, тренингов, обучающих семинаров, образовательных сессий, стратегических сессий и т.д.), учебно-методических мероприятий (педагогических мастерских, мастер-классов, учебно-методических семинаров и т.д.), научно-методических мероприятий (форумов, фестивалей, научно-практических конференций, педагогических чтений, круглых столов и т.д.), конкурсов профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

III. Актуальность. Цели и задачи СНПР

Интегральной целью муниципалитета в сфере образования, согласующейся с приоритетами социально-экономического развития города, основными направлениями государственной и региональной политики в сфере образования (Постановление Правительства Новосибирской области от 31.12.2014 № 576-п в редакции от 24.12.2020 «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области»), является:

обеспечение соответствия высокого качества образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам социально-экономического развития Новосибирска.

Задачи системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников и управленческих кадров;

поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;

организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;

осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Муниципальная система образования города Новосибирска ориентируется на современные требования к педагогам и руководителям, создает условия для развития их профессиональных компетенций, формирует механизмы профессионального роста. Устойчивость кадрового потенциала, ориентация на инновации, использование эффективных форм работы, результативность участия педагогов и руководителей в профессиональных конкурсах являются сильными сторонами муниципальной системы образования.

Анализ состояния кадрового обеспечения муниципальной системы общего образования за последние три года, проведенный по результатам мониторинговых исследований, позволяет выделить следующие факторы:

1. При анализе уровня образования педагогических работников муниципальных образовательных организаций (далее – ОО) города Новосибирска установлен процент педагогов, **не имеющих педагогического образования высшего (4%) и среднего профессионального (1%)**. Значительная доля педагогов без педагогического образования наблюдается среди учителей технологии, информатики, физики, а также среди педагогов дополнительного образования, социальных педагогов.

2. Анализ среднего возраста педагогов ОО города Новосибирска показал, что **доля педагогов в возрасте до 30 лет составляет всего 17% от общего числа педагогических работников**. Значительный процент педагогов предпенсионного и пенсионного возраста отмечается среди учителей физики, химии, технологии, математики, русского языка и литературы, биологии, географии, а также среди педагогов дополнительного образования, преподавателей-организаторов ОБЖ.

За последние 3 года в ОО города Новосибирска прибыли 948 молодых педагогов, наибольшее количество прибывших зафиксировано в 2019 году – 360 человек. Закрепились в ОО города 84% молодых педагогов.

Несмотря на то, что намечена положительная тенденция на омоложение возрастного состава педагогов ОО города Новосибирска: **доля молодых педагогов (в возрасте до 30 лет и со стажем работы до 5 лет) среди тьюторов, педагогов-психологов, учителей истории, экономики, обществознания, музыки, иностранного языка, физкультуры, информатики составляет от 15% до 40%**, проблема старения педагогических кадров для муниципальной системы образования остается достаточно острой.

3. Методической поддержке молодых специалистов уделяется достаточно серьезное внимание. В большинстве ОО сформирован, функционирует институт наставничества; 340 молодых специалистов (63%) в рамках проведенного анкетирования указывают, что имели или имеют официально закрепленного наставника в первое время работы в образовательной организации. Однако четверть молодых педагогов (132 чел./24,5%) отмечают отсутствие наставника; еще 12,5% молодых специалистов затруднились с ответом на вопрос о наставнике, что свидетельствует либо о его отсутствии, либо о том,

что если наставник и закреплен, то это сделано формально, реальной помощи молодому педагогу наставником не оказывается. В 100 (100%) ОО реализуется классический вариант наставничества (взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим специалистом). Однако, только в 1% ОО разработана дорожная карта реализации целевой модели наставничества.

4. Мониторинг данных по аттестации педагогических работников МОО города Новосибирска на квалификационные категории (высшую и первую) показал, что доля аттестованных педагогов составляет только от 59% до 77%. Самый высокий процент аттестованных на квалификационные категории (от 77% до 94%) среди учителей-логопедов, учителей биологии, географии, химии, математики. Низкий процент аттестованных педагогов выявлен в ходе мониторинга в отдельных районах (Кировский, Октябрьский), незначительный процент педагогов, аттестованных на высшую квалификационную категорию (Кировский, Дзержинский).

5. Анализ статистических данных по нагрузке педагогов и наличию вакантных должностей показал, что нагрузка учителей по учебным предметам и областям в среднем составляет от 18 до 27 часов в неделю. Наиболее высокая недельная нагрузка отмечается у учителей-дефектологов, тьюторов, педагогов дополнительного образования. Больше всего вакантных мест учителей в предметных областях: иностранный язык, начальные классы; значительный дефицит педагогических кадров наблюдается в Калининском, Дзержинском и Ленинском районах.

6. В 2020 году повысили квалификацию по актуальным вопросам образовательной деятельности 8046 педагогов города (81,7%). Однако по вопросам использования результатов оценочных процедур и приоритетных направлений воспитания и социализации повышение квалификации прошли только 28,5% педагогов, по вопросам выявления и поддержки развития способностей и талантов у детей и молодежи – 13,6%, а по вопросам функционирования муниципальной системы оценки качества образования всего 10,7% руководящих и педагогических работников ОО.

Вызывает тревогу и тот факт, что 43,7% педагогов совершенствуют свои профессиональные компетенции в форме разовых методических мероприятий: семинаров, круглых столов, мастер-классов, конференций. Обучение на курсах повышения квалификации по актуальным вопросам образовательной деятельности в 2020 г. прошли 36% педагогов города, а профессиональную переподготовку осуществили только 204 педагога (2% от общего числа).

7. В основе системы профессионального развития педагогических работников в городе Новосибирске лежит муниципальная методическая служба. В настоящее время в рамках муниципальной методической службы происходит совершенствование инфраструктуры, интеграции и координации взаимодействия городских образовательных центров.

В 180 (84%) ОО профессиональными объединениями педагогов являются методические объединения педагогов по отдельным предметам или образовательным областям. Однако нельзя в полной мере утверждать, что

методическая работа в ОО – это целостная система. В рамках мониторинга организации методического сопровождения педагогов выявлено, что в ОО отсутствуют критерии оценки, анализ методической деятельности, что не даёт возможности определить, достигнуты ли цели, получен ли запланированный результат.

В 140 (65%) ОО коллегиальным органом управления методической работой является методический совет. Наиболее продуктивными формами методической поддержки педагогов являются: практико-ориентированные семинары по актуальным проблемам развития образования; курсы повышения квалификации. Однако, **12% ОО осуществляют свою методическую деятельность без основы на единую методическую тему**, что затрудняет поиск решения педагогической, методической проблемы, который позволяет повысить уровень подготовки и мастерства педагогов, повысить качество обучения и воспитания. В результате сравнительного изучения отчётов, анализов работы ШМО, РМО, ОМО, ГМО выявлено **отсутствие единых критериев оценки методической деятельности.**

8. В ходе онлайн-опроса педагогов году выявлены их основные профессиональные затруднения:

- изучение и использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативно-правовых документов для решения соответствующих профессиональных задач,

- владение современными воспитательными технологиями,

- осуществление оценочно-ценностной рефлексии своей педагогической деятельности,

- владение технологией психолого-педагогической коррекции,

- представление о целях и результатах воспитательной деятельности,

- владение дистанционными образовательными технологиями,

- публичное представление педагогами результатов своей профессиональной деятельности,

- владение технологиями педагогической диагностики.

Результаты мониторинга учета руководителей общеобразовательных организаций, по вопросам качества их профессиональной подготовки показали, что:

1. Наибольшее число руководителей муниципальных общеобразовательных организаций имеют управленческий стаж работы **более 15 лет/37%**, **самый низкий процент составляют руководители со стажем работы до 5 лет/22%**.

2. В ряде образовательных организаций работают руководители предпенсионного и пенсионного возраста. Наибольшее количество в возрасте 56 лет и старше работают в образовательных организациях преимущественно в Центральном округе (10,5 %) и Ленинском районе (8,6 %).

3. По состоянию на 01.11.2020 аттестовано 475/97% руководителей (не аттестованы: исполняющие обязанности руководителя – 16 чел., руководители, которым по личному заявлению перенесена аттестация на 2021 год – 6 чел., вновь назначенные руководители – 10 чел.). Из них на высшую квалификационную

категорию аттестовано 42%, на первую – 24%, на соответствие занимаемой должности – 34%.

4. В апробации единых федеральных оценочных материалов в 2020 году приняли участие только **9 руководителей ОО.**

Состояние кадрового обеспечения сказывается прежде всего на качестве подготовки обучающихся. Так результаты мониторинга показали что:

- **Качество подготовки выпускников 11 классов общеобразовательных организаций города Новосибирска** в течение трех лет является в целом стабильным. **Уровень достижения обучающимися планируемых предметных результатов освоения основной образовательной программы среднего общего образования** (доля участников ЕГЭ, сдавших все выбранные предметы) в 2020 году составил **82,4%** (в 2019 и 2018 – **82,6 %** и **83,1%** соответственно).

Наблюдается некоторое снижение уровня образовательных результатов по отдельным предметам (в основном, гуманитарной направленности).

В 2019 году в сравнении с 2018 годом средний балл

- стал **выше** по русскому языку (+0,1 балла), физике (+0,2), биологии (+0,3), географии (+0,2), немецкому языку (+0,7), обществознанию (+0,1);

- стал **ниже** по истории (с XX веком) (- 0,1 балла), английскому языку (- 0,1), литературе (- 0,1);

- **остался на прежнем уровне** по математике, химии, информатике, французскому языку.

- Доля выпускников 11 классов, поступивших в профессиональные образовательные организации по профилю обучения, в 2019 и 2020 годах была стабильной и составила 51,22%, **но ниже в сравнении с 2018 годом на 0,72%.**

На основании комплексного анализа результатов национальных оценочных процедур за 2018 и 2019 годы (письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30.03.2020 № 01-121/13-01) была определена группа школ г. Новосибирска с низкими результатами обучения. Таких ОО в г. Новосибирске насчитывалось 59 ОО из 217, что составляет 28% от общего числа МОО.

Важнейшей проблемой, от решения которой существенно зависит достижение современного качества образования, является повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования в городе Новосибирске.

Исходя из краткого анализа текущего состояния кадрового потенциала муниципальной системы образования города Новосибирска, выявленных ограничений, а также имеющегося потенциала развития, на основе стратегии и программы социально-экономического развития города, с учетом целевых ориентиров федеральных и региональных программ, федеральной и региональной «дорожной карты», изменений в отраслях социальной сферы, важнейшим приоритетом муниципальной политики в сфере образования является **обновление состава и компетенций управленческих и педагогических кадров, в том числе посредством:**

- введения стандартов профессиональной деятельности;

- совершенствования механизмов мотивации и стимулирования педагогического труда;
- совершенствование на муниципальном уровне системы профессиональной подготовки, повышения квалификации, профессиональной переподготовки и аттестации работников образования;
- разработка и реализация инновационных образовательных программ для руководителей муниципальных образовательных организаций, кадрового резерва;
- активное участие муниципалитета в реализации регионального проекта «Учитель будущего»;
- обеспечение социальных гарантий и льгот педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций г. Новосибирска и приравненным к ним лицам;
- совершенствование муниципальной методической службы, через активизацию деятельности профессиональных объединений педагогов, популяризацию профессиональных сообществ, в том числе сетевых;
- выявление, поощрение и распространение лучших практик и образцов деятельности образовательных организаций и педагогов города, в том числе по организации наставничества и методического сопровождения деятельности управленцев и педагогов.

IV. Структура СНПР

4.1. Система непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска представлена подсистемами, каждая из которых является самостоятельной структурной единицей:

- муниципальная методическая служба: городской научно-методический совет; городские методические объединения;
- муниципальные организации дополнительного профессионального образования;
- институт наставничества;
- муниципальный проектный офис (разработка и реализация муниципальных проектов поддержки профессионального развития педагогов и управленческих кадров);
- городские центры, реализующие программы профессиональной поддержки педагогов;
- муниципальное экспертное сообщество по оценке профессионального развития педагогов и профессиональных компетенций управленческих кадров.

4.2. Муниципальная методическая служба.

Цель муниципальной методической службы (далее – ММС): консолидация усилий всех ее субъектов, направленных на создание необходимых условий для обеспечения повышения качества и эффективности работы системы образования и образовательных учреждений города Новосибирска.

ММС призвана решать следующие задачи:

- оказать методическую поддержку педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций в вопросах организации и осуществления образовательной деятельности, а также в вопросах, связанных с инновационной и проектной практикой;
- совершенствовать муниципальную систему повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций;
- сформировать единое информационное и методическое пространство города Новосибирска;
- обобщать и распространять в муниципальной системе образования передовой педагогический и управленческий опыт;
- сформировать необходимый комплекс консалтинговых услуг для образовательных учреждений (обучающий, проектный, экспертный).

4.3. Городской научно-методический совет.

Городской научно-методический совет (далее - Совет) является коллегиальным органом, координирующим деятельность муниципальной методической службы, регулирующим инновационную и методическую деятельность образовательных учреждений города Новосибирска в целях совершенствования муниципальной системы образования.

Целью деятельности Совета является стратегическое планирование и координация деятельности муниципальной методической службы, инновационного и методического обеспечения развития муниципальной системы образования города Новосибирска.

Задачи Совета:

- организация эффективного методического пространства в муниципальной системе образования города Новосибирска;
- определение приоритетных направлений деятельности ММС;
- методическое сопровождение педагогической инициативы по развитию содержания образования, организации и осуществления образовательной деятельности;
- экспертное оценивание результативности инноваций и исследовательской деятельности образовательных организаций и педагогических работников;
- обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта;
- координация деятельности муниципальных учреждений дополнительного профессионального образования в вопросе непрерывного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

4.4. Городские методические объединения.

Городское методическое объединение (далее - ГМО) является формой общественно-профессионального сообщества педагогов и (или) руководителей образовательных организаций и создается для содействия функционированию и развитию системы общего и дополнительного образования города Новосибирска, проведения методической, инновационной, экспертной деятельности по одному

или нескольким предметам (образовательным областям) или направлениям деятельности.

Целью деятельности ГМО является обеспечение эффективного профессионального взаимодействия по обмену опытом, распространению лучших педагогических идей и методик; участия педагогических работников в совершенствовании содержания образования, повышении качества образования, координации действий различных организаций в системе образования, а также участия руководителей и педагогов в разработке документов, регламентирующих работу системы образования в целом и отдельных ее элементов в частности.

4.5. Институт наставничества.

Целью внедрения института наставничества является оказание начинающему педагогу или руководителю практической помощи в приобретении необходимых компетенций для успешной адаптации к новым реалиям профессиональной деятельности.

Задачами наставничества являются:

- оптимизация профессиональных знаний начинающего педагога или руководителя;
- расширение профессиональных знаний, формирование необходимых навыков для выполнения начинающим педагогическим или руководящим работником новых трудовых функций;
- развитие профессиональных компетенций

4.6. Муниципальные организации дополнительного профессионального образования.

На уровне муниципалитета функционируют 4 учреждения дополнительного профессионального образования: МКУДПО «ГЦРО» (далее – ГЦРО), МКУДПО ГЦИ «Эгида» (далее - Эгида), МКУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» (далее – Магистр), МАУДПО «Дом учителя» (далее - Дом учителя).

Целью деятельности муниципальных учреждений дополнительного профессионального образования является удовлетворение потребностей педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений города Новосибирска в повышении квалификации, внедрение эффективных моделей организации непрерывного образования, а также научно-методическое обеспечение процесса развития муниципальной системы образования города Новосибирска.

Специфика направлений деятельности по развитию кадрового потенциала муниципальной системы образования прослеживается в задачах и направлениях деятельности каждого учреждения.

МКУДПО «ГЦРО»:

- разработка и реализация дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования;
- организация обучающих семинаров для педагогических работников муниципальной системы образования;

- обеспечение научного, программно-методического, информационного и образовательного сопровождения профессионально-личностного роста педагогического работника в рамках системного и систематического повышения квалификации, удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей, профессионального развития человека, соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды;

- обеспечение потребностей специалистов муниципальной системы образования в получении знаний о современных достижениях педагогической теории и практики, других отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте;

- научно-методическая, инновационная и консультационная деятельность в области образования;

- консультационно-методическое сопровождение процедур лицензирования образовательной деятельности, государственной аккредитации муниципальных образовательных учреждений и аттестации педагогических работников образования муниципальных образовательных учреждений;

- нормативное правовое и консультационное сопровождение процедуры подготовки уставов муниципальных образовательных учреждений к государственной регистрации;

- консультационно-методическое и правовое сопровождение деятельности муниципальных образовательных учреждений в части выполнения предписаний контрольно-надзорных органов;

- консультационно-методическое сопровождение образовательных учреждений, центров по вопросам устойчивого социально-экономического и стратегического развития, проведение обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов;

- организация и (или) сопровождение олимпиад (всех уровней), конкурсов, в том числе профессиональных, выставок, семинаров, праздников и других научных и культурных мероприятий;

- разработка, апробация и адаптация к условиям регионального и муниципального уровней образовательных моделей инновационного типа, прогрессивных педагогических технологий и программ;

- участие в разработке перспективных приоритетных концепций и программ развития муниципальной системы образования;

- организация и проведение мониторинга деятельности муниципальных образовательных учреждений;

- проведение аналитико-прогностических социологических исследований и разработок;

- сбор и обработка информации о состоянии муниципальной системы образования (нормативно-правовое, кадровое, материально-техническое, информационное, программно-методическое обеспечение), результативности деятельности образовательных учреждений различных типов;

- анализ основных проблем, прогнозирование развития муниципальной системы образования в условиях модернизации на основе результатов мониторинга;

- обобщение, описание и тиражирование материалов местного, российского и зарубежного передового опыта в образовании, в вопросах разработки и внедрения педагогических технологий и инноваций;

- издание методической, учебной и научной литературы, пособий, бюллетеней, справочников, дидактических материалов, периодических журналов, газет и других видов печатной продукции в области образования;

- культурно-просветительская деятельность.

МКУДПО ГЦИ «Эгида»:

- повышение квалификации руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования в области информационно-коммуникационных технологий с отрывом и без отрыва от основной деятельности в области информационно-коммуникационных технологий, в том числе и на дистанционной основе;

- разработка дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации работников образования, направленных на внедрение информационных и телекоммуникационных технологий в образовательный процесс;

- разработка и внедрение информационно-образовательных и электронных ресурсов, управление информационными потоками, направленными на организацию образовательного процесса, в том числе и на дистанционной основе;

- развитие информационно-образовательного портала департамента образования мэрии г. Новосибирска (далее – Департамент) и системы образовательных электронных средств массовой информации;

- научное, методическое, экспертное, информационное и консультационное сопровождение деятельности образовательных учреждений города Новосибирска в области использования информационно-коммуникационных технологий;

- оказание научной, методической и консультационной помощи педагогическим коллективам других образовательных учреждений в реализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС), в том числе в создании и ведении сайтов, разработке, экспертизе и внедрении электронных ресурсов;

- проведение мониторинга результативности процессов информатизации учреждений муниципальной системы образования;

- предоставление информации образовательным учреждениям о достижениях в области новых педагогических информационных технологий, изменениях нормативно-правовой базе информатизации образования;

- организация и проведение мероприятий на основе применения технологий видеоконференцсвязи;

- организация работы серверов Департамента и городской локальной образовательной сети, сопровождение деятельности информационно-образовательного портала Департамента;

- научное, методическое и информационно-аналитическое сопровождение процессов информатизации учреждений муниципальной системы образования (проведение семинаров, практикумов, круглых столов, конференций);

- оказание консультационной, практической и иных видов помощи в области информатизации учреждений муниципальной системы образования;

- разработка и реализация комплексных целевых проектов, направленных на внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс и управление образовательным учреждением;

- осуществление мониторинга процессов информатизации учреждений муниципальной системы образования.

МКУДПО «ГЦОиЗ» Магистр»:

- разработка и реализация программ дополнительного образования – дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) специалистов образовательных учреждений в области охраны здоровья обучающихся и дополнительных общеобразовательных программ;

- разработка и реализация просветительских, профилактических, программ и технологий, их внедрение в практику, создание в муниципальных образовательных учреждениях условий для формирования и развития навыков здорового образа жизни у обучающихся и педагогических работников, содействие развитию системы школьного питания, профилактика девиантного поведения детей и взрослых;

- реализация интегрированных (комплексных, междисциплинарных) образовательно-оздоровительных программ, направленных на охрану, укрепление и восстановление здоровья детей и работников муниципальной системы образования;

- организация и проведение научных исследований, опытно-экспериментальных работ, консультационная деятельность; научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других документов и материалов по профилю работы;

- разработка и реализация коррекционно-развивающих психолого-педагогических и кинезиотерапевтических программ для детского и взрослого населения (программы раннего развития детей дошкольного возраста, социализации и интеграции детей-инвалидов, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, организации развивающего досуга детей и подростков);

- организация оздоровительно-реабилитационной деятельности по восстановлению, сохранению и укреплению здоровья обучающихся их родителей (законных представителей), работников муниципальной системы образования;

- содействие деятельности по охране здоровья участников образовательного процесса и созданию безопасных образовательных условий в учреждениях образования города Новосибирска: подготовка и издание научно-методических статей, методических пособий и сборников по вопросам охраны здоровья,

профилактики вредных привычек, психолого-педагогического сопровождения детей и подростков в условия современного образования;

- разработка и проведение мониторингов по состоянию здоровья обучающихся, здоровьесберегающей структуры и деятельности образовательных учреждений города Новосибирска;

- выявление детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, проведение их комплексного обследования и подготовка рекомендаций по оказанию детям психолого-медико-педагогической помощи;

- оказание психолого-педагогической, медико-социальной, психолого-медико-педагогической помощи и поддержки детям, родителям, семьям, работникам системы образования, педагогическим коллективам;

- организация и участие в проведении городских массовых мероприятий с участием детей и взрослых.

МАУ ДПО «Дом учителя»:

- реализация дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки);

- реализация передовых педагогических технологий;

- создание творческих объединений педагогов, ветеранов педагогического труда, родителей (законных представителей), детей;

- профессиональное и юридическое консультирование работников образования;

- разработка и изготовление методических пособий в пределах компетенции;

- создание информационных банков данных о передовых управленческих и педагогических технологиях;

- изучение информационных потребностей работников системы образования города Новосибирска с целью эффективного формирования информационных баз и банков данных;

- обеспечение потребностей работников муниципальной системы образования в получении знаний о современных достижениях педагогической теории, других отраслях науки и техники, культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте;

- организация досуговой деятельности работников образования;

- организация и проведение концертов, спектаклей, смотров профессионального мастерства, педагогических конкурсов, фестивалей, мастер-классов, семинаров, иных мероприятий творческого и образовательного характера;

- организация культурной, физкультурной, клубной деятельности работников образования;

- установление партнерских связей и взаимодействие с организациями в сфере культуры, промышленности, спорта, бизнеса;

- организация обучающих семинаров для педагогических работников муниципальной системы образования;

- сохранение, использование и популяризация объектов культурного наследия.

4.7. Городские центры, реализующие программы профессиональной поддержки педагогов.

В данную подсистему входят учреждения дополнительного образования детей и взрослых, реализующих дополнительные общеобразовательные и предпрофессиональные программы, а также программы и проекты, направленные на профессиональную поддержку педагогов, совершенствование их компетенций в области обучения и воспитания детей: МАУ ДО ДТД УМ «Юниор» (далее – Юниор), МБУ ДО «ГЦ «Виктория» (далее – Виктория), МКУ ДО ГРС ООД «ФорУс» (далее – ФорУс), МАУ ДО ДЮОЦ «Планетарий» (далее – Планетарий).

Направления профессиональной поддержки педагогов определены уставами данных образовательных организаций.

МАУ ДО ДТД УМ «Юниор»:

- оказание помощи педагогическим коллективам других образовательных организаций в реализации дополнительных общеобразовательных программ, организации досуговой и внеучебной деятельности учащихся, а также молодежным и детским общественным объединениям и организациям на договорной основе;

- обобщение и распространение инновационного опыта работы в области воспитания и дополнительного образования детей и юношества;

- проведение школ профессионального роста, городских методических объединений, семинаров, мастер-классов, консультаций.

МБУДО «ГЦ «Виктория»:

- оказание помощи педагогическим коллективам других образовательных организаций в реализации дополнительных общеобразовательных программ, организации досуговой и внеучебной деятельности учащихся, а также молодежным и детским общественным объединениям и организациям на договорной основе;

- обобщение и распространение инновационного опыта работы в области воспитания и дополнительного образования детей и юношества;

- координация деятельности и оказание методической помощи образовательным организациям подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска по физкультурно-спортивным, военно-патриотическим, гражданско-патриотическим, туристско-краеведческим и другим направлениям по заданию департамента образования мэрии города Новосибирска.

МКУ ДО ГРС ООД «ФорУс»:

- организация подготовки и переподготовки педагогических кадров для детских оздоровительных лагерей (школа вожатского дела);

- обобщение и распространение инновационного опыта работы в области воспитания и дополнительного образования детей и юношества.

МАУ ДО ДЮОЦ «Планетарий»:

- оказание помощи педагогическим коллективам других образовательных организаций в реализации дополнительных общеобразовательных программ,

организации досуговой и внеучебной деятельности учащихся, а также молодежным и детским общественным объединениям и организациям на договорной основе;

- обобщение и распространение инновационного опыта работы в области воспитания и дополнительного образования детей и юношества;

- оказание методической, информационной, научно-просветительской, консультативной помощи муниципальным образовательным учреждениям.

4.8. Муниципальный проектный офис.

Основным направлением деятельности муниципального проектного офиса является разработка и реализация муниципальных проектов поддержки профессионального развития педагогов и управленческих кадров (например муниципальный проект: сопровождения профессионального развития начинающих руководителей муниципальных образовательных организаций города Новосибирска и подготовки кадрового резерва), организация и проведение муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства:

- «Учитель года»;
- «Воспитатель года»;
- «Сердце отдаю детям»;
- «Классный руководитель»;
- «Педагог-психолог»;
- «Педагогический дебют».

В целях повышения профессионального мастерства, создания стимулов, поддерживающих высокий уровень квалификации педагогических и руководящих работников системы образования города Новосибирска ежегодно организуется и проводится конкурс на получение бюджетного образовательного сертификата.

4.9. Муниципальное экспертное сообщество по оценке профессионализма педагогов и профессиональных компетенций управленческих кадров.

В муниципалитете сформировано экспертное сообщество, которое привлекается при проведении конкурсов профессионального мастерства педагогов и руководителей, конкурсов инновационных проектов и др.

Наиболее эффективной формой комплексной оценки потенциала и профессиональных компетенций работника является аттестация.

В соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 27.11.2009 № 474 «Об утверждении положения о проведении аттестации руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений города Новосибирска» департаментом образования разработан порядок проведения аттестации руководителей ОО.

Процедура аттестации руководителей предусматривает как оценку квалификации аттестуемого руководителя (профессиональное образование, стаж работы, повышение квалификации, профессиональная переподготовка), так и оценку его профессиональных компетенций. Аттестация руководителей ОО состоит из двух этапов. Первый этап: квалификационное испытание в форме

компьютерного тестирования. Второй этап: собеседование с аттестуемым руководителем на заседании аттестационной комиссии.

V. Система мониторинговых исследований

Муниципальная система мониторинга качества СНПР, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров включает шесть компонентов завершенного управленческого цикла:

- 1) цели;
- 2) показатели, методы сбора информации;
- 3) мониторинг;
- 4) анализ и адресные рекомендации;
- 5) меры и управленческие решения;
- 6) анализ эффективности принятых мер

Достижение целей в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска определяется на основе проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогов, результатов аттестации педагогических и руководящих работников; стимулирования профессионального роста педагогов и управленцев; вовлечения их в экспертную деятельность; реализации программ дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки, разработанных с учётом потребности образовательных организаций города Новосибирска, профилактики профессионального выгорания педагогов, построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов.

Цикличность проведения мониторинговых процедур – не реже одного раза в год.

Муниципальные показатели:

- учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, предметных компетенций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов;
- реализация системы наставничества;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

Сбор данных для осуществления мониторингов осуществляется через изучение материалов, размещенных в открытых источниках, в Региональной информационной системе «Оценка качества образования в Новосибирской области», в базах данных ГКУ НСО «НИМРО», департамента образования мэрии города Новосибирска, МКУДПО «ГЦРО», МКУ ДПО «ГЦОиЗ» Магистр»; МКУ ДПО ГЦИ «Эгида».

VI. Ожидаемые результаты и показатели оценки эффективности мероприятий.

6.1. Показатели результативности профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.

В целях мониторинга процесса внедрения СНПР и оценки ее эффективности предлагается использовать следующую систему критериев:

- качество условий профессионального развития педагогических работников,
- качество профессиональной деятельности педагогических работников,
- уровень профессиональной квалификации и владения профессиональными компетенциями.

6.2. Критерий «Качество условий профессионального развития педагогических работников».

Показатели:

1) на уровне образовательной организации:

- наличие методических структур, обеспечивающих методическую поддержку педагогических работников;
- наличие информационно-библиотечных центров с открытым доступом к научно-методическим ресурсам;
- наличие системы адресной поддержки педагогических работников на основе выявления профессиональных затруднений, самоанализа результатов деятельности;
- наличие эффективных форм методической работы;
- наличие активных форм профессионального взаимодействия;
- наличие системы работы с молодыми специалистами/системы наставничества;
- продуктивность условий профессионального роста

2) на муниципальном уровне:

- осуществление тьюторства (кураторства) педагогических работников, включенных в инновационную инфраструктуру;
- наличие эффективных форм методической работы;
- наличие активных форм профессионального взаимодействия;
- наличие системы поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников;
- продуктивность условий профессионального роста.

Методы и инструменты оценки: система классификации по порядку, метод балльной оценки, метод ранжированной балльной оценки по оценочным характеристикам, метод графического профиля, свободная коэффициентная оценка, тестирование, анкетирование, метод суммируемых оценок по частоте проявления качеств и др.

6.3. Критерий «Качество профессиональной деятельности педагогических работников».

Показатели:

- позитивная динамика результатов образовательных достижений обучающихся;
- наличие инновационных образовательных продуктов, получивших положительное экспертное заключение в педагогическом сообществе;
- включенность педагогического работника в деятельность профессиональных сообществ, экспертную деятельность, в инновационную деятельность.

Методы и инструменты оценки: система классификации по порядку, метод балльной оценки, метод ранжированной балльной оценки по оценочным характеристикам, метод графического профиля, свободная коэффициентная оценка, тестирование, анкетирование, метод суммируемых оценок по частоте проявления качеств и др.

6.4. Критерий «Уровень профессиональной квалификации и владения профессиональными компетенциями».

Показатели:

- включенность педагогического работника в систему непрерывного профессионального образования – своевременность повышения квалификации, обучение в соответствии с задачами персональной программы профессионального развития;
- наличие квалификационной категории у педагогического работника;
- результаты добровольной независимой оценки профессиональных квалификаций педагогических кадров, направленной на установление уровня владения предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными компетенциями.

Методы и инструменты оценки: матричный метод, метод графического профиля, коэффициентный метод, метод балльной оценки, метод ранжированной балльной оценки по оценочным характеристикам, метод суммируемых оценок по частоте проявления качеств и др.