



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

От 05.06.2022

№ 0493-09

Об утверждении Положения о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска (в новой редакции)

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-П8); Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76), в целях повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Новосибирска и утвердить его в новой редакции (приложение).

2. Отделу кадровой работы управления образовательной политики и обеспечения образовательного процесса департамента образования мэрии города Новосибирска внести коррективы в план мероприятий («дорожная карта») по реализации Положения о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций на 2022/2023 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 оставляю за собой.

И. о. начальника департамента



Е. Ю. Кашенко

Курнаева, 2274516, ОКР
Суворова, 3555125, НИСО



**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»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

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»;

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

Приказ Министерства образования Новосибирской области от 23.07.2021 № 1813 «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Новосибирской области» (с изменениями № 2736 от 3.12.2021);

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

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).

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 2021 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 происходят совершенствование инфраструктуры, интеграции и координации взаимодействия городских образовательных центров, изменения в структуре муниципальных профессиональных объединений педагогических работников и управленческих кадров.

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 ЦМО, РМО, ОМО, ГМО выявлено **отсутствие единых критериев оценки методической деятельности.**

8. В ходе онлайн-опроса педагогов в 2021 году выявлены их основные профессиональные затруднения:

- изучение и использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных 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. Руководители ОО в возрасте 56 лет и старше работают 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%**.

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; профессиональные объединения педагогов;
- 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.

Целью деятельности муниципальной методической службы (далее – ММС) является создание комплекса нормативно-правовых, научно-методических, организационных, информационно-аналитических и иных условий, обеспечивающих повышение профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров муниципальной системы образования как важнейшего ресурса повышения качества образования на муниципальном уровне; совершенствование научно-методического сопровождения муниципальной системы образования города Новосибирска как структурного компонента единой

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. ММС призвана решать следующие задачи:

- повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, подведомственных департаменту образования (далее – ДО) мэрии города Новосибирска, совершенствование их профессиональной компетентности для обеспечения требуемого уровня качества образования;

- совершенствование форм методической поддержки и профессионального сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- создание условий (организационных, информационно-методических и др.), обеспечивающих перенос приобретенных профессиональных знаний/компетенций педагогических работников и управленческих кадров в реальную педагогическую/управленческую практику;

- оказание методической поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам в вопросах организации и осуществления образовательной деятельности, реализации инновационной и проектной деятельности;

- совершенствование программ дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;

- внедрение единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, в том числе сетевых, и методических объединений, ассоциаций в муниципальной системе образования;

- создание условий для вовлечения педагогических работников в инновационную и проектную деятельность;

- обобщение и распространение в муниципальной системе образования лучших педагогических и управленческих практик, опыта инновационной деятельности сфере общего и дополнительного образования;

- совершенствование комплекса консалтинговых услуг для образовательных организаций (обучающих, проектных, экспертных).

4.3. Городской научно-методический совет.

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

- выявление основных тенденций развития муниципальной системы образования;

- определение приоритетных направлений деятельности ММС, стратегическое планирование;
- координация деятельности ММС, муниципальных учреждений дополнительного профессионального образования в части организации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;
- определение порядка создания и функционирования муниципальных методических объединений и других профессиональных объединений педагогических работников и управленческих кадров муниципальной системы образования;
- научно-методическое сопровождение педагогической инициативы по развитию содержания образования;
- экспертное оценивание результативности инновационных проектов, программ инновационной деятельности образовательных организаций;
- изучение, анализ, обобщение результативности деятельности образовательных организаций;
- обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта;
- организация и проведение совещаний, семинаров, научно-практических конференций и т.п., направленных на непрерывное повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров;
- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

4.4. Профессиональные объединения педагогических работников и управленческих кадров, объединяющие муниципальные методические объединения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ММО); профессиональные ассоциации/творческие объединения; рабочие/проблемные группы.

- *Муниципальное методическое объединение педагогических работников и управленческих кадров* – объединение педагогических работников и управленческих кадров муниципальных общеобразовательных организаций с целью повышения качества образования и роста профессионального мастерства педагогов. Муниципальные методические объединения встраиваются в систему ММО Новосибирской области, являются основой для формирования методического актива муниципалитета.

- *Профессиональная ассоциация/творческое объединение* – добровольное профессиональное объединение педагогов образовательных организаций одной или нескольких смежных профессий (специальностей) с целью обмена опытом, коллективного сотрудничества по изучению, разработке и обобщению инновационного педагогического опыта, поиска оптимальных путей совершенствования образовательной деятельности, организации значимых мероприятий, образовательных событий.

- *Рабочая/проблемная группа* – профессиональное объединение педагогических работников и управленческих кадров образовательных

организаций с целью коллективного поиска эффективного способа решения заявленной педагогической проблемы.

Целью деятельности профессиональных объединений является обеспечение условий для эффективного профессионального взаимодействия педагогических работников и управленческих кадров муниципальной системы образования, повышения профессионального мастерства, распространение творческих, инновационных инициатив с целью повышения качества образования, а также синхронизация методической работы в соответствии с задачами модернизации муниципальной системы образования.

4.5. Институт наставничества.

Наставничество – социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников и управленческих кадров. Наставничество является составной частью методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства или управленческих компетенций работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими работниками и управленческими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

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

4.6. Муниципальные организации дополнительного профессионального образования.

На уровне муниципалитета функционируют 3 учреждения дополнительного профессионального образования: МАУ ДПО «НИСО» (далее – НИСО), 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.

МАУ ДПО «НИСО»:

- разработка и реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а также других

форм организации образовательной деятельности педагогических работников и управленческих кадров;

- научно-методическое и методическое сопровождение образовательной деятельности муниципальных организаций;

- организационно-методическое сопровождение инновационной деятельности муниципальных организаций;

- методическое обеспечение функционирования и развития системы воспитания обучающихся, дополнительного образования детей и подростков города Новосибирска;

- организационно-методическое и информационно-техническое сопровождение аттестации руководителей организаций муниципальной системы образования города Новосибирска;

- оказание научно-методического и методического обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования в муниципальных организациях;

- научно-методическое и методическое сопровождение деятельности муниципальных организаций в области использования информационно-коммуникационных технологий, информатизации, разработки и внедрения информационно-образовательных и электронных ресурсов;

- консультационно-методическое сопровождение муниципальных организаций по вопросам лицензирования образовательной деятельности, государственной аккредитации, подготовки уставов к государственной регистрации;

- оказание консультационной, информационной и юридической помощи муниципальным организациям;

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

- организация и проведение мониторинговых и социологических исследований в рамках муниципальной системы оценки качества образования;

- прогнозирование развития муниципальной системы образования города Новосибирска на основе результатов мониторинговых и социологических исследований;

- диссеминация педагогического опыта и эффективных управленческих практик;

- осуществление издательской деятельности в целях информационно-методического обеспечения комплексного развития муниципальной системы образования;

- консультационно-методическое и информационно-техническое обеспечение процедуры аттестации педагогических работников;

- координация деятельности методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров в рамках муниципальной системы образования города Новосибирска;

- организационно-методическое сопровождение конкурсов

профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

- участие в реализации муниципальных проектов и программ, обеспечивающих профессиональное развитие начинающих педагогов и управленческих кадров;

- разработка и сопровождение муниципальных информационных систем и муниципального сегмента региональных и федеральных информационных систем;

- развитие информационно-образовательного портала департамента образования и системы образовательных электронных средств массовой информации;

- организация и проведение мероприятий на основе применения дистанционных технологий;

- организация технического обслуживания и обеспечение работы серверов департамента образования и городской локальной образовательной сети;

- обеспечение информационно-образовательной деятельности муниципальных организаций;

- предоставление муниципальным организациям типографских и дизайнерских услуг, разработка (координация) и публикация (хостинг) веб-сайтов, проектирование баз данных и создание к ним пользовательских интерфейсов в рамках муниципального задания;

- сопровождение комплексных целевых проектов, направленных на внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс и управление муниципальной организацией;

- выявление и организация поддержки и развития детей, проявивших особые способности в рамках учебной, творческой и спортивной деятельности в муниципальных организациях;

- обеспечение духовно-нравственного, гражданско-патриотического, военно-патриотического и других направлений воспитания обучающихся муниципальных организаций муниципальной системы образования города Новосибирска;

- оказание методической помощи муниципальным организациям в реализации дополнительных общеобразовательных программ, организации воспитания обучающихся, развитию молодежных и детских общественных объединений и организаций;

- координация и информационно-методическое сопровождение проведения олимпиад различных уровней, интеллектуальных, творческих и иных конкурсов и спортивных мероприятий для обучающихся;

- организация и проведение социально значимых, культурно-просветительских и массовых мероприятий, соответствующих целям Учреждения, для участников образовательных отношений муниципальной системы образования города Новосибирска.

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 ДЮЦ «Планетарий» (далее – Планетарий).

Направления профессиональной поддержки педагогов определены уставами данных образовательных организаций.

МАУ ДО ЛДТД 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 про- TiMM, 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 направленным 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 ДЮЦ «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, МАУ ДПО «НИСО», МКУ ДПО «ГЦОиЗ» Магистр»; МАУ ДПО ДУ.

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.

