



МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Управление образования
администрации города Пятигорска»

ПРИКАЗ

г. Пятигорск

« 25 » мая 2021 года

№ 616

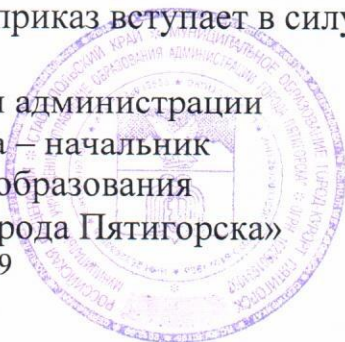
Об утверждении Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Пятигорска и Плана мероприятий по реализации Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на 2021 – 2026 годы

В целях формирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также в рамках оценки механизма управления качеством образования в г. Пятигорске, –

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Концепцию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Пятигорска (далее – Концепция) (Приложение 1).
 - 1.2. План мероприятий по реализации Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на 2021 – 2026 годы (далее – План) (Приложение 2).
2. Управлению образования г. Пятигорска, МКУ ИМЦРО (Лазаренко Н.П.) обеспечить реализацию Концепции и Плана мероприятий в установленные сроки.
3. Руководителям образовательных организаций г. Пятигорска, реализующих программы дошкольного, общего и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования, обеспечить реализацию Концепции и Плана мероприятий в установленные сроки.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора МКУ ИМЦРО Лазаренко Н.П.
5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Заместитель главы администрации
города Пятигорска – начальник
МУ «Управление образования
администрации города Пятигорска»
Дьяченко С.А., 39 54 89



Н.А. Васютина

КОНЦЕПЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ г. ПЯТИГОРСКА

1. Общие положения

Настоящая Концепция определяет направления, цели, задачи, показатели, методы сбора и обработки информации по совершенствованию профессионального развития педагогических работников, а также представляет систему актуальных мер для обеспечения профессионального роста педагогов.

Концепция разработана в рамках исполнения:

- Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);
- федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», одним из направлений которого является обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников.

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в статье 47 «Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации», в п. 5 прописано право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. В статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников», в п. 1 прописаны обязанности: применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания (подпункт 5), систематически повышать свой профессиональный уровень (подпункт 7).

Государственная программа Ставропольского края «Развитие образования» на 2016–2021 годы, утвержденная постановлением Правительства Ставропольского края от 29 декабря 2018 г. № 628-п, направлена на подготовку высококвалифицированных кадров для инновационного развития экономики Ставропольского края, повышение социального статуса педагога

в обществе, привлечение и закрепление молодых специалистов в сфере образования.

Краевая Программа «Дети Ставрополя», утвержденная Постановлением Правительства Ставропольского края от 22.06.2020 № 334-п, призвана содействовать развитию кадрового потенциала в сфере образования.

Настоящая Концепция разработана в соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76), Концепцией развития методической службы в Ставропольском крае (приказ СКИРО ПК и ПРО от 30 июня 2020 года № 162), Программой развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края, утвержденной Решением Ученого Совета СКИРО ПК и ПРО 30.06.2020, протокол № 4.

2. Направления реализации Концепции

Основные направления реализации Концепции на муниципальном уровне:

1. Научно-методическое сопровождение педагогических работников;
2. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
3. Повышение профессионального мастерства и уровня профессионального развития педагогических работников;
4. Методическая поддержка молодых педагогов, реализация системы наставничества;
5. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне; организация сетевого взаимодействия;
6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

3. Цели и задачи Концепции, их обоснование

Научно-методическое сопровождение педагогических работников

С целью повышения профессиональных компетенций педагогов осуществляется сотрудничество с ВУЗами и учреждениями дополнительного профессионального образования: Ставропольским краевым институтом развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования, Пятигорским государственным университетом, Северо-Кавказским федеральным университетом, Ставропольским государственным педагогическим институтом, филиалом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Волгоградской государственной академией последипломного образования, а также организовано дистанционное повышение квалификации педагогов. Педагогические работники проходят курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.

Цель – создание единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи:

- 1) организация адресной методической и содержательной поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов, что обеспечит активное вовлечение педагогов в национальную систему профессионального роста и применение в педагогической практике приобретенных профессиональных компетенций;
- 2) выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- 3) обеспечение систематического обучения педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Проведенный в 2017/18 учебном году городской конкурс «Профессиональная компетентность», направленный на определение предметных компетенций учителей русского языка и математики, выявил профессиональные дефициты учителей. Конкурс стал традиционным, проводится ежегодно, его рамки расширены за счет привлечения к участию учителей истории и обществознания, английского языка и изменения формата заданий. Анализ результатов способствует принятию мер для устранения профессиональных затруднений педагогических работников посредством их участия в программах повышения квалификации и методических процедурах в области совершенствования предметной и методической грамотности.

В 2021 году в Ставропольском крае в рамках национального проекта «Образование» создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) путем выделения соответствующего структурного подразделения ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (Приказ «О внесении изменений в организационную структуру СКИРО ПК и ПРО» от 08 февраля 2021 года №25-о/д). Деятельность Центра не исключает и не дублирует деятельность СКИРО ПК и ПРО. Важнейшей задачей Центра становится организация адресной методической и содержательной поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов, что обеспечивает их активное вовлечение в национальную систему профессионального роста и последующего применения в педагогической практике приобретенных профессиональных компетенций. Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников Ставропольского края проводится исходя из следующей классификации профессиональных компетенций:

- предметные компетенции;
- методические компетенции;
- психолого-педагогические компетенции;
- коммуникативные компетенции.

1. *Предметные компетенции* – специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предмет-

ной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления.

2. *Методические компетенции* – интегральная многоуровневая профессионально значимая характеристика личности и деятельности педагога, предусматривающая знания, умения и навыки в области методики работы с детьми; способность не только выявлять и распознавать, но и решать методические задачи, проблемы, возникающие в образовательной деятельности.

3. *Психолого-педагогические компетенции* – интегральная характеристика, определяющая способность решать профессиональные проблемы и педагогические задачи, возникающие в реальных образовательных и воспитательных ситуациях, требующих применения конкретных знаний, жизненного опыта, ценностей и личностных качеств.

4. *Коммуникативные компетенции* – значимое профессиональное качество, включающее культуру общения и педагогический такт, риторическую компетентность (профессиональную культуру речи), речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию.

Цель – получение объективной информации об уровне сформированности профессиональных компетенций учителей, выявление профессиональных дефицитов и их восполнение.

Задачи:

- 1) разработка комплекса мер, направленных на выявление и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) определение эффективных стратегий совершенствования профессиональных компетенций педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов.

Повышение профессионального мастерства и уровня профессионального развития педагогических работников.

Выстраивание современной системы профессионального развития руководящих и педагогических работников актуализировано требованием к кадровым условиям реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (повышение уровня квалификации педагогических работников и непрерывность их профессионального развития). При этом повышение квалификации, выявление талантливых педагогических работников, их поддержка и поощрение должно иметь систематический и целенаправленный характер. Учителя города принимают активное участие в муниципальном и краевом этапах Всероссийского конкурса «Учитель года России» (в номинациях «Лучший учитель», «Педагогический дебют»), направленного на развитие профессиональной деятельности педагогических работников по обновлению содержания образования и способов его реализации с учётом требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, профессионального стандарта «Педагог» и Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», поддержку инновационных педагогических практик в организации образовательного процесса, рост

мастерства педагогических работников в условиях формирования национальной системы учительского роста, утверждение приоритетов образования в обществе.

Педагогические и руководящие работники принимают участие в краевых конкурсах профессионального мастерства: «Учитель–дефектолог», «Директор школы Ставрополья», «Библиотекарь года Ставрополья», «Лучший учитель основ безопасности жизнедеятельности», а также в муниципальном конкурсе «Призвание».

Важной составляющей деятельности современного учителя и его профессионального роста является участие в экспертной деятельности.

Цель – совершенствование профессиональных (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных) компетенций педагогических работников, в том числе с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов на основе построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов; вовлечение педагогов в экспертную деятельность.

Задачи:

- 1) обеспечение участия руководящих и педагогических работников в мероприятиях дополнительного профессионального образования в соответствии с зоной актуального развития, проблемами реальной практики и с учетом их профессиональных дефицитов;
- 2) стимулирование повышения профессионального уровня руководящих и педагогических работников, содействие в овладении ими современными образовательными технологиями;
- 3) методическое сопровождение участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, увеличение количества участников конкурсов профессионального мастерства;
- 4) содействие профессиональному росту и личностному развитию педагогов.

Методическая поддержка молодых педагогов, реализация системы наставничества

В 2015 году городская школа молодого специалиста была преобразована в городскую Ассоциацию молодых педагогов, что позволило предоставить возможность перспективным, социально активным педагогам планировать и выстраивать работу объединения, менять характер его деятельности. Руководит работой Ассоциации молодых педагогов председатель. В 2021 году членами Ассоциации молодых педагогов являются 203 педагога в возрасте до 35 лет, что составляет 18% от общего количества педагогических работников.

На муниципальном уровне организована и успешно действует система поддержки и сопровождения молодых педагогов в рамках городских методических объединений, мастер-классов и педагогических мастерских, конкурсов профессионального мастерства, семинаров и конференций.

На уровне каждого образовательного учреждения ежегодно разрабатывается план работы с молодыми и вновь прибывшими учителями, действует система персонального наставничества.

В течение трех лет доля молодых специалистов составляет 4%, что свидетельствует о недостаточном количестве молодых специалистов в образовательных организациях.

Цель – привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях города Пятигорска; популяризация молодежного педагогического движения; создание условий для профессионального становления молодых педагогов.

Задачи:

- 1) методическое сопровождение работы Ассоциации молодых педагогов;
- 2) создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;
- 3) развитие системы наставничества педагогических работников.

Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне; организация сетевого взаимодействия

Непрерывному повышению уровня квалификации педагогов способствует созданная в городе методическая сеть, состоящая из городских методических объединений, мастер-классов, педагогических мастерских.

На базе общеобразовательных учреждений с 01.09.2020 года работали 2 педагогических мастерских, 32 мастер-класса. Продолжили работу городские методические объединения: Школа молодого руководителя, Школа молодого заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, Школа молодого заместителя руководителя по воспитательной работе, Школа кадрового резерва «Перспектива», городской клуб «Учитель года», Ассоциация молодых учителей, 28 городских методических объединений учителей-предметников, педагогов.

Актуальными направлениями в работе педагогических объединений являются подготовка к государственной итоговой аттестации, анализ результатов независимых оценочных процедур, работа с одаренными детьми, совершенствование профессиональных компетенций учителей. В рамках каждого объединения в течение учебного года проводится по четыре мероприятия (занятия, открытые уроки, семинары-практикумы, конкурсы, конференции, экскурсии и т.д.).

В городе действует педагогический практикум по повышению компетентности учителей математики, русского языка, информатики, химии, истории и обществознания, биологии, английского языка. Это обучающие практические занятия с учителями по изучению сложных тем, решению задач, выходящих за пределы школьного учебника. Целевой аудиторией являются учителя, работающие в старших классах. Занятия проводят учителя, являющиеся экспертами краевых предметных комиссий по проверке работ госу-

дарственной итоговой аттестации, руководители городских методических объединений, учителя, достигшие высокого качества знаний обучающихся.

**Количество педагогических мастерских, мастер-классов
и городских методических объединений за три года.**

	2018/2019 уч. год	2019/2020 уч. год	2020/2021 уч. год
Количество педмастерских, мастер-классов	47	30	34
Количество городских методических объединений	28	28	28

Наибольший вклад в работу городской методической сети на протяжении последних 3-х лет вносят ОУ № 4, 5, 6 и 29.

Развитие и поддержка муниципальных методических объединений и профессиональных сообществ направлены на повышение эффективности деятельности руководящих и педагогических работников.

Цель – объединение педагогических работников по их профессиональным интересам и создание единого информационно-методического пространства для педагогов.

Задачи:

- 1) изучение, анализ результатов и методическое сопровождение работы городских методических объединений; мастер-классов и педагогических мастерских;
- 2) обеспечение методической поддержки массового внедрения (цифровых) образовательных ресурсов и инструментов в педагогическую практику;
- 3) организация информационно-методической поддержки и профессиональной взаимопомощи;
- 4) обмен опытом в области применения новых педагогических технологий;
- 5) организация формального и неформального общения по профессиональным проблемам;
- 6) распространение эффективных педагогических практик.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях

Ежегодный мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций позволяет делать непрерывный системный анализ состояния и перспектив развития муниципальной системы образования.

**Информация
о кадровом составе общеобразовательных организаций в 2020/21 учебном году**

Общее количество педагогических работников	Количество молодых специалистов (пед. стаж до 3 лет)		Количество молодых педагогов (возраст до 35 лет)		Количество педагогов предпенсионного возраста (ж: от 50,5 лет/м: от 55,5 лет)		Количество пенсионеров (ж: от 55,5 лет/м: от 60,5 лет)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1106	60	5	203	18	177	16	276	25

Распределение по уровням образования						Распределение по категориям					
Высшее		Высшее педагогическое		Среднее профессиональное		Высшая категория		Первая категория		Соответствие занимаемой должности	
Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
59	5	917	83	127	11,5	300	27	95	8,6	464	42

Информация
о кадровом составе образовательных организаций дополнительного образования
в 2020/21 учебном году

Общее количество педагогических работников	Количество молодых специалистов (пед. стаж до 3 лет)		Количество молодых педагогов (возраст до 35 лет)		Количество педагогов предпенсионного возраста (ж: от 50,5 лет/м: от 55,5 лет)		Количество пенсионеров (ж: от 55,5 лет/м: от 60,5 лет)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
66	0	0	15	23	7	11	17	26

Распределение по уровням образования						Распределение по категориям					
Высшее		Высшее педагогическое		Среднее профессиональное		Высшая категория		Первая категория		Соответствие занимаемой должности	
Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
12	18	36	55	17	26	16	24	16	24	20	30

Информация
о прогнозной потребности в педагогических кадрах
общеобразовательных организаций на 2020-2027 годы*
города Пятигорска

учебный год	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26	2026/27	ИТОГО
Специальность								
учитель русского языка и литературы	5	7	5	6	3	3	3	32
учитель математики	7	7	7	5	5	5	4	40
учитель информатики	1	1	2	2	3	2	2	13
учитель иностранного языка	9	8	7	7	6	5	5	47
учитель истории	2	2	2	3	3	3	3	18
учитель химии	1	2	3	3	3	3	3	18
учитель биологии	0	2	2	2	3	3	2	14
учитель географии	1	2	1	2	3	2	2	13

учитель физики	2	2	2	3	3	3	3	18
учитель физической культуры	0	2	2	1	2	2	3	12
учитель ОБЖ	1	2	2	3	3	3	3	17
учитель ИЗО	0	2	2	1	3	2	3	13
учитель технологии	1	2	3	3	2	2	1	14
учитель музыки	0	1	1	1	1	1	1	6
учитель начальных классов	11	14	10	10	10	10	10	75
социальный педагог	0	1	1	1	1	1	1	6
логопед	0	1	0	1	1	1	1	5
педагог-психолог	0	0	1	1	1	1	1	5

*Прогноз на каждый год без нарастающего итога.

Цель – содействие развитию кадрового потенциала общеобразовательных организаций, выявление перспективной потребности в педагогических кадрах.

Задачи:

- 1) регулярное получение и анализ информации о количественном и качественном составе педагогических работников образовательных организаций;
- 2) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

4. Показатели, методы сбора и обработки информации

по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество (доля) педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	Мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО (раздел «Региональное учебно-методическое объединение»), сайта личных кабинетов методических служб, учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций; определение соотношения количества педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций

	дефицитов/ предметных компетенций, к общему количеству педагогических работников
Количество (доля) учителей (в разрезе учебных предметов), принявших участие в мероприятиях диагностики сформированности профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных) с выявлением профессиональных дефицитов (в том числе в области владения современными формами и методами обучения по конкретному учебному предмету)	Мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО (раздел «Региональное учебно-методическое объединение»), сайта личных кабинетов методических служб, учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций (в разрезе учебных предметов); определение соотношения количества учителей (в разрезе учебных предметов), принявших участие в мероприятиях диагностики профессиональных компетенций, к общему количеству учителей (в разрезе учебных предметов)

по повышению профессионального мастерства и уровня профессионального развития педагогических работников

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество участников конкурса профессионального мастерства «Учитель года России» (номинации «Лучший учитель» и «Педагогический дебют»), результативность участия в муниципальном и краевом этапах	Статистические данные, мониторинг
Количество (доля) педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства федерального, регионального, муниципального, школьного уровней	Получение информации из общеобразовательных учреждений, ее обработка, мониторинг
Результативность участия педагогов в приоритетном национальном проекте «Образование»	Статистические данные, мониторинг
Количество (доля) педагогов, про-	Данные из автоматизированной

<p>шедших повышение квалификации в СКИРО ПК и ПРО (построение индивидуальной образовательной траектории) на основе диагностики профессиональных дефицитов</p>	<p>информационной системы (АИС) СКИРО ПК и ПРО, поквартальный учет количества (доли) педагогических работников, прошедших повышение квалификации; мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО (раздел «Региональное учебно-методическое объединение»)</p>
<p>Количество (доля) педагогов, получивших адресную методическую и содержательную поддержку при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>Данные из автоматизированной информационной системы (АИС) СКИРО ПК и ПРО, мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО (раздел «Региональное учебно-методическое объединение»)</p>
<p>Количество (доля) педагогических работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, в том числе из федерального реестра программ ДПО</p>	<p>Анализ отчетов образовательных организаций, поквартальный учет количества (доли) педагогических работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования; запрос информации из образовательных организаций, статистические данные</p>
<p>Количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации</p>	<p>Запрос информации из образовательных учреждений о востребованных направлениях повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников; изучение информации о программах повышения квалификации, предлагаемых учреждениями дополнительного профессионального образования; формирование заявок на обучение, мониторинг систематического обучения педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования</p>
<p>Количество педагогических работников, принявших участие в вебинарах</p>	<p>Формирование заявок на участие в вебинарах в автоматизированной информационной системе (АИС)</p>

	СКИРО ПК и ПРО
Количество / доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность	Анализ отчетов Регионального центра обработки информации о реализации дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации); мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО (раздел «Региональное учебно-методическое объединение»)
Количество / доля педагогов, прошедших процедуру аттестации на высшую и первую квалификационные категории	Обработка информации из приказов министерства образования Ставропольского края (ежемесячно) на сайте МО СК, свод статистических данных (I, II полугодия календарного года)
Качественный состав педагогических работников (по наличию первой и высшей квалификационных категорий) образовательных организаций	Ведение баз данных педагогических работников, запрос информации из образовательных организаций, анализ полученной информации, мониторинговые исследования, статистические данные

по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество (доля) молодых специалистов (до 3 лет) и молодых педагогов (возраст до 35 лет) в образовательных организациях	Получение информации из общеобразовательных учреждений, ее обработка. Статистические данные, мониторинг, соотношение молодых специалистов (до 3 лет) и молодых педагогов (возраст до 35 лет) к общему количеству педагогических работников
Количество (доля) молодых специалистов, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства	Получение информации из общеобразовательных учреждений, статистические данные, мониторинг
Количество (доля) молодых специалистов, за которыми закреплены наставники в образовательных орга-	Получение информации из общеобразовательных учреждений, статисти-

низациях	стические данные, мониторинг
Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете	Разработка программ, доведение до сведения руководящих и педагогических работников
Количество / доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	Получение информации из общеобразовательных учреждений, анкетирование, статистические данные, мониторинг
Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете	Разработка проектов, мониторинг
Количество / доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Получение информации из общеобразовательных учреждений, анкетирование, статистические данные, мониторинг

по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне; по реализации сетевого взаимодействия педагогов

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов	Приказ управления образования об организации методической работы
Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	Анализ отчетов общеобразовательных учреждений, мониторинг сайтов образовательных организаций, СКИРО ПК и ПРО http://wiki.stavcdo.ru/ (раздел Сетевые сообщества)
Количество городских методических объединений, мастер-классов и педагогических мастерских	Статистические данные, мониторинг
Количество практико-ориентированных занятий для учителей (в разрезе учебных предметов),	Мониторинг, контроль за посещением

процент посещаемости	
Количество заседаний городских методических объединений, проведенных мастер-классов и педагогических мастерских в учебном году	Графики проведения городских методических объединений, мастер-классов и педагогических мастерских, посещение их заседаний методистами

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количественный состав педагогических работников образовательных организаций (сведения о молодых педагогах, педагогических работниках предпенсионного и пенсионного возраста, средний возраст педагогов (в разрезе учебных предметов))	Ведение баз данных педагогических работников, запрос информации из образовательных организаций, анализ полученной информации, мониторинговые исследования, статистические данные
Количество педагогических вакансий	Запрос информации из образовательных организаций, мониторинг
Потребность образовательных организаций муниципального/городского округа в педагогических кадрах	Запрос информации из образовательных организаций, анализ полученной информации, статистические данные

5. Ожидаемые результаты деятельности по реализации Концепции

- Совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, соответствующего социальному и региональному заказам.
- Профессиональное развитие педагогических работников как за счет системы дополнительного профессионального образования, так и в процессе реализации комплекса мероприятий, направленных на выявление и преодоление профессиональных дефицитов.
- Повышение эффективности и качества педагогической деятельности.

План мероприятий по реализации Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на 2021 – 2026 годы

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
1	2	3	4
1.	Нормативно-правовое регулирование обеспечения профессионального развития педагогических работников		
1.1.	Разработка и утверждение Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Пятигорска и Плана по ее реализации на 2021-2026 годы	май 2021 г.	МКУ ИМЦРО, Дьяченко С.А.
2.	Реализация методического сопровождения профессионального развития педагогических работников		
2.1.	Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов	ежегодно, осенние каникулы	Управление образования, МКУ ИМЦРО
2.2.	Обеспечение повышения квалификации 100% педагогов и руководящих кадров	Декабрь 2022 г.	МКУ ИМЦРО, руководители образовательных учреждений
2.3.	Мониторинг кадрового обеспечения общеобразовательных учреждений	ежегодно, декабрь	МКУ ИМЦРО
2.4.	Выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития	поквартально	МКУ ИМЦРО
2.5.	Мониторинг прохождения педагогическими работниками обучения по программам дополнительного профессионального образования	поквартально	МКУ ИМЦРО
2.6.	Мониторинг прибытия и закрепления молодых	ежегодно (сентябрь, июнь)	МКУ ИМЦРО

	специалистов в общеобразовательных учреждениях		
2.7.	Мониторинг закрепления наставников за молодыми специалистами в общеобразовательных учреждениях	ежегодно, сентябрь	МКУ ИМЦРО
2.8.	Вовлечение педагогических работников в участие в конкурсах профессионального мастерства и приоритетном национальном проекте «Образование», осуществление методического сопровождения	ежегодно	МКУ ИМЦРО
2.9.	Организация системы городской методической работы (городские методические объединения, мастер-классы, педагогические мастерские, городские семинары по обобщению опыта работы)	август	МКУ ИМЦРО
2.10.	Изучение состояния и результатов деятельности городских методических объединений	ежегодно	МКУ ИМЦРО
2.11.	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	ежегодно	МКУ ИМЦРО
2.12.	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	ежемесячно	Управление образования
3.	Мониторинг реализации Концепции по показателям эффективности		
3.1.	Проведение мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников	ежегодно	Управление образования, МКУ ИМЦРО