

Рассмотрено на заседании  
методического совета

Протокол № 1 от «16» 08 2019 г.

«Утверждаю»

Заместитель руководителя МКУ  
«Исполнительный комитет» - начальник  
МКУ «Отдел образования  
исполнительного комитета

Высокогорского муниципального района  
РТ

/ Н.К.Ахметзянов



## ПРОГРАММА

# Профессионального развития педагогических кадров Высокогорского муниципального района Республики Татарстан

## Содержание

1. Паспорт
2. Обоснование необходимости и назначение Программы
3. Общая характеристика педагогических кадров
4. Проблемы, пути решения, ожидаемый результат
5. Мероприятия для реализации Программы
6. Показатели эффективности реализации Программы

## 1. Паспорт

Наименование	Программа профессионального развития педагогических кадров Высокогорского муниципального района Республики Татарстан (далее – Программа)
Координаторы	МКУ «Отдел образования исполнительного комитета Высокогорского муниципального района РТ»
Нормативные документы, используемые при разработке	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>- Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года (утв. Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 г. N 40-ЗРТ);</li> <li>- Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014 г. N 110);</li> <li>- Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. N 1642);</li> <li>- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 25.05.2016г. №996-р);</li> <li>- Профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (утвержден приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н);</li> </ul>
Цель	Создание условий для профессионального роста, развития творческого потенциала педагогических работников Высокогорского муниципального района
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие профессиональных компетентностей педагогов;</li> <li>- создание оптимальных условий для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников;</li> <li>- психолого-педагогическое сопровождение педагогов;</li> <li>- обеспечение социальных гарантий педагогам;</li> <li>- использование своевременного обновление содержания и технологий учебно-воспитательного процесса с учетом основных тенденций развития образования;</li> <li>- повышение эффективности и качества управления системой образования.</li> </ul>
Сроки исполнения	2019-2023 гг.
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение качества предоставляемых образовательных услуг;</li> <li>- рост конкурентоспособности педагогов;</li> </ul>

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- повышение доли педагогических работников, с высшей и первой квалификационной категорией;</li><li>- повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников;</li><li>- повышение социального уровня работников образования;</li><li>- усиление мотивации педагогов к участию в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях и т.д.</li></ul> |
|--|

## **2. Обоснование необходимости и назначение Программы**

Образование является одним из главных приоритетов общества и государства. Качественное образование зависит от многих факторов, в том числе наличия учебно-методических материалов, материально-технической базы. Но в первую очередь оно определяется работой педагога, личными качествами, уровнем его профессиональной подготовки и квалификации. Таким образом, важнейшим фактором, влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала.

Профессиональный стандарт определяет новые требования к компетенциям педагогических работников, где на первое место выходят такие качества как профессиональная мобильность и гибкость, определяющие способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, готовым к решению задач инновационной деятельности. Закладывается модель нового педагога: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов. Предъявляются новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога.

Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Реализация программы позволит создать условия для развития кадрового потенциала Высокогорского муниципального района: удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышение социального статуса работников образования, стимулирование труда педагогических работников и, как следствие, повышение качества предоставляемых образовательных услуг, в соответствии с государственными образовательными стандартами, современными требованиями, внедрение и использование новых технологий в системе образования района.

### 3. Общая характеристика педагогических кадров

В Высокогорском муниципальном образовании Республики Татарстан функционирует 31 общеобразовательное учреждение, 37 дошкольных учреждения, 3 учреждения дополнительного образования детей, в которых работают 966 педагогических работников, из них 88 руководящих работников. Средний возраст педагогических работников – 46 лет, доля педагогов пенсионного возраста составляет 7,7%. С высшим образованием работают 94%, 160 педагогов имеют стаж до 5-и лет, прибыло в район 18 молодых специалистов.

По наличию квалификационных категорий у работников образования района составляет 64,28% от общей численности педагогических работников, РТ – 67,69% (в 2017-2018 уч.г. – 60,23%, РТ – 65,7%), имеют высшую категорию 82 человека – 8,5%, РТ – 17,87 (в 2017-2018 уч.г. – 66 чел – 6,78%, РТ – 17%), первую категорию – 539 чел - 55,79%, РТ – 49,82 (в 2017-2018 уч.г. – 514 чел - 53,37%, РТ – 48,7).

тип учреждения	количество педагогов	Качественный состав в %		
		всего имеют кв. категорию	имеют высшую кв. категорию	имеют первую кв. категорию
Общеобразовательные учреждения	647	73	10,8	62
Дошкольные образовательные учреждения	290	49	4	45
Учреждения дополнительного образования детей	29	28	0	8

В 13 дошкольных учреждениях педагогические работники не имеют квалификационные категории. У педагогов дополнительного образования низкая категорийность, отсутствуют педагоги с высшей квалификационной категорией.

Наличие педагогов с высшей категорией в районе – 8,5%, что намного ниже республиканского показателя – 17,87%.

Имеют звания и награды:

«Заслуженный учитель РТ» – 14 чел.;

«Почетный работник общего образования» – 42 чел.;

Почетная грамота МО и Н РФ – 68 чел.;

Нагрудный знак «За заслуги в образовании» – 88 чел.;

Почетная грамота МО и Н РТ – 184 чел.;

«Народный учитель» – 1 чел.

В образовательных учреждениях имеются вакантные должности: воспитатели ДОУ, учителя начальных классов, математики, физики, русского языка и литературы, иностранного языка. Для решения существующих проблем в обеспеченности педагогическими кадрами заключаются целевые договора, которые

позволяет не только закрывать имеющиеся вакансии, но и работать на перспективу, учитывая наличие педагогических работников-пенсионеров.

В 2019 году 387 педагогов прошли курсы повышения квалификации.

#### **4. Проблемы, пути решения, ожидаемый результат**

Анализ текущей ситуации в образовательных организациях выявил следующие проблемы:

-недостаточный уровень профессиональной компетенции педагогических работников, низкий % аттестованных педагогов на высшую категорию;

- недостаточная обеспеченность потребностей образовательных учреждений в квалифицированных педагогических кадрах, большая загруженность педагогических работников;

- старение педагогических кадров, низкий приток молодых.

##### **Пути решения поставленных проблем:**

- создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ;

- направление педагогов на профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации;

- методическое сопровождение профессионального роста педагогов;

- организация работы по обобщению и передаче педагогического опыта на семинарах, конференциях, в печатных изданиях различных уровней, взаимопосещение уроков, активное участие в конкурсах профессионального мастерства в контексте реализации НСУР на уровне муниципального района;

- создание системы адресной поддержки актуальных профессиональных компетенций педагогов.

##### **Ожидаемый результат:**

Повышение качества образовательной услуги.

Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов: предметной, методической, коммуникативной, психолого-педагогической.

Освоение педагогами и руководителями образовательных организаций компетенций профессионального стандарта.

Создание муниципального сообщества педагогов, практикующих деятельностные формы обучения, способных в перспективе обучать педагогические кадры на базе.

## 5. Мероприятия для реализации Программы

№	Мероприятия	Сроки реализации
<b>1. Мероприятия аналитического обеспечения реализации программы</b>		
1.1	Анализ потребности в кадрах, средней нагрузки по предметам.	ежегодно
1.2	Организация повышения квалификации педагогических кадров через организации дополнительного профессионального образования	ежегодно
1.3	Мониторинг аттестации педагогических кадров.	ежегодно
1.4	Создание кадрового резерва руководителей.	ежегодно
1.5	Организация работы Ассоциации молодых педагогов района.	ежегодно
1.6	Диагностика профессиональных компетенций педагогов, вовлеченных в педагогические и образовательные проекты	ежегодно
<b>2. Мероприятий по методическому сопровождению повышения профессиональной компетенции педагогов</b>		
2.1	Повышение квалификации руководителей образовательных организаций	ежегодно
2.2	Повышение квалификации педагогических кадров на основе реализации персонифицированной модели обучения	ежегодно
2.3	Целевая подготовка педагогов. Привлечение к педагогической деятельности лучших выпускников педагогических вузов	ежегодно
2.4	Обеспечение педагогами вакантных должностей, в т.ч. на основе организации переподготовки педагогических кадров	ежегодно
2.5	Организация работы стажировочных площадок	ежегодно
2.6	Организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений на основе закрепления за опорными школами	ежегодно
2.7	Проведение обучающих и проблемных семинаров, мастер-классов для руководящих и педагогических работников по актуальным вопросам развития общего образования	ежегодно
2.8	Организация конкурсного движения и участия педагогов в грантовых проектах	ежегодно
2.9	Педагогическая мастерская «Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах»	в течение всего периода
2.10	Работа с кадровым резервом: - формирование базы резерва руководителей: заместителей директоров, директоров, заведующих и т.д.; - методическое сопровождение кадрового резерва (семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы) и т.д.; - закрепление молодым педагогическим работникам (со стажем работы не менее 5-ти лет) наставников; - организация работы ассоциации молодых педагогов	в течение всего периода

2.11	Работа с вновь назначенными руководителями: - формирование базы вновь назначенных руководителей: заместителей директоров, директоров, заведующих; - методическое сопровождение (семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы); - закрепление за наставниками (директорами, заместителями директоров, заведующими со стажем работы не менее 5-ти лет).	в течение всего периода
2.12	Организация работы региональных инновационных, стажировочных площадок и базовых школ	в течение всего периода
2.13	Создание ситуации для конкурентного и мотивирующего профессионального роста педагогов через участие педагогов в профессиональных конкурсах и грантах	в течение всего периода
2.14	- организация консультационной работы для педагогов через постоянно действующие семинары и вебинары; - педагогические мастерские по обеспечению повышения квалификации педагогов, осваивающих новые, деятельностные форматы работы с учащимися, нацеленных на диагностику и коррекцию новых образовательных результатов	в течение всего периода
2.15	- организация проектных, аналитических, методических семинаров и практикумов на базе школ, оказание методической помощи администрации в вопросах совершенствования педагогического мастерства в овладении новыми формами, методами и приемами управления, в работе с родителями	в течение всего периода
2.16	Изучение, обобщение и распространение инновационного передового педагогического опыта в контексте реализации НСУР на уровне муниципального района	в течение всего периода
<b>3. Психологическая поддержка педагогов</b>		
3.1	Составление базы педагогов района нуждающихся в психологической поддержке исходя из выявленных потребностей педагогов и запросов родителей	в течение всего периода
3.2	Проведение психологической диагностики на выявление педагогического выгорания	в течение всего периода
3.3	Коррекционная работа с педагогами	в течение всего периода
3.4	Проведение групповых тренингов для коррекции психологоэмоционального состояния педагогов	в течение всего периода
3.5	Изучение, обобщение и распространение передового опыта по психологической поддержке педагогов	в течение всего периода
<b>4. Меры социальной и финансовой поддержки конкретных педагогов</b>		
4.1	Помощь педагогам в своевременном получении субсидий, выплат, премий и т.д.	ежегодно
4.2	Стимулирование педагогов	ежегодно



<b>5. Обеспечение материально-технических условий труда педагогов</b>		
5.1	Обеспечение корректировки критериев для начисления и распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам в зависимости от поставленных задач	в течение всего периода
5.2	Проведение мероприятий по повышению юридической, финансовой грамотности педагогов	в течение всего периода

## 6. Показатели эффективности реализации Программы

№п/п	Мероприятия	2019	2020	2021	2022	2023
<b>1. Мероприятия аналитического обеспечения реализации Программы</b>						
1.1	Укомплектованность кадрами	97	98	98	99	99
1.2	Доля педагогических работников имеющих квалификационную категорию	64	65	67	69	71
<b>2. Мероприятия по научно-методическому сопровождению повышения профессиональной компетенции педагогов</b>						
2.1	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	40	50	52	52	52
2.2	Доля педагогов высшей категории	8	10	11	12	13
2.3	Доля педагогов первой категории	56	55	56	57	58
<b>3. Психологическая поддержка педагогов</b>						
3.1	Удовлетворенность педагогов психологическим климатом в коллективе	100	100	100	100	100
3.2	Доля педагогов, прошедших психологические диагностики на выявление педагогического выгорания	100	100	100	100	100
3.3	Доля педагогов, прошедших коррекционную работу					
<b>Обеспечение материально-технических условий труда педагогов</b>						
1	Удовлетворенность педагогов материально техническими средствами обучения, рабочим местом					