

Муниципальное учреждение  
«Отдел образования»  
Пестречинского  
муниципального района  
Республики Татарстан  
Советская ул. д.6; с.Пестрецы, 422770  
Тел./факс: (8-267) 3-03-54  
E-mail: imc.pes@tatar.ru  
ИНН 1633000183  
КПП 163301001  
ОГРН 2041645607254  
Л/С 02092020001  
ЛБ349540001-МУ ОО  
ГРКЦ НБ РТ  
БИК 049205001



Муниципальное учреждение  
«Мәгариф бүлеге»  
Питрәч муниципаль районы  
Татарстан Республикасы  
Совет урамы, 6 нче йорт;  
Питрәч авылы, 422770  
Тел./факс: (8-267) 3-03-54  
E-mail: imc.pes@tatar.ru  
ИНН 1633000183  
КПП 163301001  
ОГРН 2041645607254  
Л/С 02092020001  
ЛБ349540001-МУ ОО  
ГРКЦ НБ РТ  
БИК 049205001

## ПРИКАЗ

от 31.01.2022

№ 33/1

«Об утверждении программы»

Утвердить Программу «Профессионального развития педагогических кадров» Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на 2022 – 2025 гг.

Начальник отдела образования



М.А. Харитонова

«Утверждаю»

Начальник МБУ «Отдел образования»

Пестречинского муниципального района  
Республики Татарстан



/М.А.Харитонова

## **ПРОГРАММА**

**Профессионального развития педагогических кадров  
Пестречинского муниципального района  
на 2022 – 2025гг.**

## 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 Пестречинского муниципального района Республики Татарстан (далее – Программа)
Координаторы	МБУ «Отдел образования» Пестречинского муниципального района
Нормативные документы, используемые при разработке	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 –ФЗ</li><li>2. Национальный проект «Образование» 2019 – 2024. Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 №10)</li><li>3. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2018 -2025 годы</li><li>4. Указ Президента Российской Федерации В.В. Путина "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" от 07.05.2018 № 204</li><li>5. Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014 – 2025 годы»</li><li>6. Отраслевая стратегия развития образования в Республике Татарстан на 2017-2021 годы и на период до 2030 года</li><li>7. Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 30.12.2019 № под-1941/19 «Об утверждении типовых Положений о деятельности центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и дизайн-проекта и зонирования центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»</li><li>8. Приказ МО и Н РТ от 12.11.2014 № 6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан»;</li><li>9. Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих</li></ol>



	<p>кадров на основе сетевого взаимодействия</p> <p>10. Программа «Преодоление дефицита педагогических кадров» Пестречинского муниципального района Республики на 2022 – 2025гг.</p> <p>11. Программа «Наставник» Пестречинского муниципального района на 2022-2025 годы</p>
Цель	Создание условий для профессионального роста, развития творческого потенциала педагогических работников Пестречинского 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	2022 – 2025гг.
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение качества предоставляемых образовательных услуг;</li> <li>- рост конкурентоспособности педагогов</li> <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, 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. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную творчески мыслящую, конкурентоспособную личность учителя.

Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно – теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу.

Реализация программы позволит создать условия для развития кадрового потенциала Пестречинского 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 Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан функционирует 18 общеобразовательных организаций, 16 дошкольных учреждений, 1 учреждение дополнительного образования, 1 коррекционная школа – интернат, в которых работают 756 педагогических работников, из них 35 руководящих работников. Средний возраст педагогических работников – 45 лет, доля педагогов пенсионного возраста 18,3% (139 чел.). С высшим образованием работает 83%, 75 педагогов имеют стаж до 5-ти лет, прибыло в район 13 молодых специалистов.

По наличию квалификационных категорий у работников образования района составляет 77,5% от общей численности педагогических работников, РТ 70,41%, имеют высшую категорию 148 человек – 19,58%(РТ – 20,89%), первая квалификационная категория 438 человек – 57,94% (РТ-50,3%).

В 3х дошкольных учреждениях педагогические работники не имеют высшую квалификационную категорию. У педагогов дополнительного образования нет квалификационных категорий.

Почетная Грамота Республики Татарстан	12
Почетное звание «Заслуженный учитель РТ»	20
Почетное звание «Заслуженный работник культуры Республики Татарстан»	2
Почетная грамота МП СССР	
Значок «Отличник народного просвещения»	15
Знак «Почетный работник общего образования РФ»	13
Знак «Почетный работник начального профессионального образования РФ»	1
Почетная грамота МО (МОиН ) РФ	81
Знак «За заслуги в образовании»	95
Почетная грамота МО (МОиН) РТ	83
Знак отличия «Почетный наставник»	2

В образовательных организациях имеются вакантные должности: воспитатели ДОУ, учителя начальных классов, физики, русского языка, иностранного языка. Для решения существующих проблем в обеспеченности педагогических кадров заключаются целевые договора, тем самым немного закрыть имеющиеся вакансии, а также директора образовательных организаций ежегодно обращаются в педагогические ВУЗы за помощью в обеспечении кадров. В 2021 году курсы повышения квалификации прошли 320 человек.

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

Анализ текущей ситуации в образовательных организациях выявил следующие проблемы:

- недостаточный уровень профессиональной компетенции педагогических работников, % аттестованных педагогов на высшую категорию в дошкольных и образовательных учреждениях ниже республиканского уровня;
- большая загруженность педагогических работников
- старение педагогических кадров, недостаточный приток молодых

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

- создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ;
- направление педагогов на курсы повышения квалификации;
- методическое сопровождение профессионального роста педагогов;
- организация работы по обобщению и передаче педагогического опыта на семинарах, конференциях, в печатных изданиях различных уровней, активное участие в конкурсах профессионального мастерства
- создание системы адресной поддержки актуальных профессиональных компетенций педагогов.

##### **Ожидаемый результат:**

Повышение качества образовательной услуги;

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

Увеличение % доли аттестованных педагогических работников на высшую категорию;

Освоение педагогами и руководителями образовательных организаций компетенций профессионального стандарта.

Создание муниципального сообщества педагогов, практикующих деятельностных формы обучения, способных в перспективе 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 Организация работы Ассоциации молодых педагогов района	ежегодно
1.5	Диагностика профессиональных компетенций педагогов, вовлеченных в педагогические и образовательные проекты	ежегодно
<b>2. Мероприятия 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	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	Проведение обучающих и проблемных семинаров, мастер-классов для руководящих и педагогических работников по актуальным вопросам развития общего образования	ежегодно
2.7	Организация конкурсного движения и участия педагогов в грантовых проектах	ежегодно
2.8	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 работником (со стажем работы не менее 5-ти лет) наставников; Организация работы ассоциации молодых педагогов	в течение всего периода
2.9	Работа с вновь назначенными руководителями: - формирование базы вновь назначенных руководителей: Заместителей директоров, директоров, заведующих;	в течение всего периода

	- методическое сопровождение (семинары, тренинги, мастер – классы, круглые столы); - закрепление за наставниками (директорами. Заместителями директоров, заведующим со стажем работы не менее 5 – ти лет).	
2.10	Организация работы республиканских инновационных, стажировочных площадок	в течение всего периода
2.11	Создание ситуации для конкурентного и мотивирующего профессионального роста педагога через участие педагогов в профессиональных конкурсах и грантах	в течение всего периода
2.12	- организация консультационной работы для педагогов через постоянно действующие семинары и вебинары;	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	Изучение, обобщение и распространение передового опыта из психологической поддержке педагогов	В течение всего периода
<b>4. Меры социальной и финансовой поддержки конкретных педагогов</b>		
4.1	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, цифровой грамотности педагогов	в течение всего периода

## 6. Показатели эффективности реализации Программы

№ п/п	Мероприятия	2022	2023	2024	2025
<b>1. Мероприятия аналитического обеспечения Программы</b>					
1.1	Укомплектованность кадрами	99	99	100	100
1.2	Доля педагогических работников имеющих квалификационные категории	77,5	79	80	81
<b>2. Мероприятия по научно – методическому сопровождению повышения профессиональной компетенции педагогов</b>					
2.1	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	42,3	50	64	72
2.2	Доля педагогических	19,58	20	20,89	21,4



	работников имеющих высшую квалификационную категорию				
2.3	Доля педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию	57,94	58,2	59	60
<b>3. Психологическая поддержка педагогов</b>					
3.1	Удовлетворенность педагогов психологическим климатом в коллективе	100	100	100	100
	Доля педагогов, прошедших психологические диагностики на выявление педагогического выгорания	100	100	100	100