



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАРАР

30 12 2019 г. № 433

Об утверждении стратегии подготовки педагогических кадров и развития профессиональных компетенций педагогов Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан

В соответствии со статьей 15 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Республике Татарстан», в целях обеспечения планомерной работы по повышению качества образования, постановляю:

1. Утвердить стратегию подготовки педагогических кадров и развития профессиональных компетенций педагогов Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее – Стратегия) (приложение).

2. Управлению образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района (Фаретдинов А.Р.) обеспечить исполнение Программ и координацию деятельности по ее реализации образовательными организациями.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Руководителя Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района – начальника Управления образования Фаретдинова А.Р.

Руководитель



А.Г. Сайфутдинов

СТРАТЕГИЯ
ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
КАДРОВ И РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ
НИЖНЕКАМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3
Программа профориентации и подготовки кадров на базе педагогического колледжа. Создание Ресурсного центра.	6
Программа привлечения молодых специалистов, выпускников высшего профессионального и среднего профессионального образования, выпускников технических вузов в образовательные учреждения в качестве педагога	36
Программа «Молодой педагог» (программа привлечения молодых специалистов и повышение качества их методической поддержки в образовательных учреждениях Нижнекамского муниципального района)	53
Программа профессионального развития педагогических кадров Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан	89

Пояснительная записка

Одним из приоритетных направлений реформирования образования является повышение качества образования. Для достижения этой цели только лишь изменений содержания учебного процесса недостаточно. Важна планомерная работа по внедрению организационно-экономических и нормативно-правовых рычагов управления, способствующих формированию высококвалифицированных педагогических кадров. Также необходимо повышать престиж профессии педагога на общественном уровне.

Происходящие изменения обусловили потребность пересмотра кадровой политики в системе образования.

Исследование кадрового состава школ Нижнекамского муниципального района показало, что в школах наблюдается нехватка учителей. В сельских школах ситуация усугубляется тем, что учителю приходится вести несколько предметов, что ведет к снижению качества образования.

На сегодняшний день система образования г. Нижнекамска столкнулась со следующими проблемами:

1) недостаток педагогических кадров для обеспечения учебного процесса в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района;

2) большая загруженность педагогических работников (в сфере общего образования коэффициент совмещения составляет 1,8 ставки);

3) общее снижение количества педагогов в возрасте до 30 лет и увеличение преподавателей пенсионного возраста;

Старение педагогических кадров для нашего города является серьезной проблемой. Численность учителей по городу составляет 1907, из них 366 (19,2% - пенсионного возраста). А средний возраст учителей нашего города 43 года. Не хватает учителей начальных классов, математики, физики, русского языка, истории, географии.

4) большая часть выпускников педагогических вузов не мотивирована для работы в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района.

По прогнозу к 2025 году в Нижнекамском муниципальном районе ожидается рост численности детей школьного возраста на 4000 человек (ежегодно на 0,5 тыс. человек), в связи с этим ожидается рост потребности в педагогических кадрах: на 250 человек с 2020 по 2025 годы.

5) невысокий уровень закрепляемости молодых специалистов за наставниками в образовательных организациях за последние 5 лет (72,1 %);

6) педагогические работники, получившие профессиональное образование и желающие повысить уровень своих навыков вынуждены выезжать из города, при этом педагог несёт финансовые и временные издержки.

7) незащищённость учителя, отсутствие системы психолого-педагогического сопровождения педагогов: в современном мире учитель вынужден значительно увеличивать эмоционально-личностные затраты, чтобы справляться с объемом и требованиями к качеству педагогической работы, мало быть специалистом в своей

области предметных знаний и уметь грамотно выполнять обязанности классного руководителя, нужно владеть инновационными и информационными технологиями, вести документацию, уметь строить отношения с родителями обучающихся. И все это в условиях, когда престиж профессии падает, благодаря антирекламным программам и публикациям современных СМИ.

Многих из педагогов трудовая деятельность приводит к эмоциональному выгоранию и как следствие снижает мотивацию учителя, качество труда. Эмоциональное состояние учителя, несомненно, сказывается на состоянии учеников и на эффективности образовательного процесса.

Эти проблемы обусловили потребность пересмотра кадровой политики образования Нижнекамского района и выработку концепции.

Стратегическими **целями** концепции являются:

- обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами в соответствии с потребностью в них, закрепление и профессиональный рост молодых педагогов;
- создание организационно-методических условий и материально-технической базы для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы;
- создание условий для профессионального роста педагогов.

Для достижения поставленных целей предусматривается решение следующих **задач**:

- разработать многоуровневую непрерывную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров на базе ресурсного центра непрерывного педагогического образования Нижнекамского педагогического колледжа;
- обеспечить взаимодействие образовательных организаций Нижнекамского района в подготовке педагогических кадров с вузами Республики Татарстан;
- получить поддержку органов местного самоуправления в решении социальных проблем молодых специалистов, педагогов в целом;
- разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в образовательные учреждения города;
- создать условия для работы молодого специалиста в образовательных учреждениях посредством оказания методической поддержки;
- обеспечить развитие материально-технических средств для ведения образовательного процесса;
- обеспечить психолого-педагогическое сопровождение учителей.

Концепция по изменению кадровой ситуации в образовании Нижнекамского района предполагает 4 программы:

- программа профориентации и подготовки кадров на базе Нижнекамского педагогического колледжа; создание ресурсного центра непрерывного педагогического образования;

- программа привлечения молодых специалистов, выпускников высшего профессионального и среднего профессионального образования, выпускников технических вузов в образовательные учреждения в качестве педагога;

- программа «Молодой педагог»; программа привлечения молодых специалистов и повышение качества их методической поддержки в образовательных учреждениях Нижнекамского муниципального района;

- программа профессионального развития педагогических кадров Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан.

Программы будут осуществляться в период с 2019 по 2023 года.

Программы открыты для внесения изменений и дополнений. Совершенствование программ осуществляется на основании ежегодного публичного отчета. Основанием для принятия управленческих решений является ежегодный мониторинг показателей эффективности реализации программ каждого направления. Предложения по совершенствованию подаются руководителями структурных подразделений после обсуждения на заседаниях цикловых методических комиссий, методическом совете, педагогическом совете, на заседаниях Совета директоров образовательных организаций.

Отчет о ходе выполнения Программ ежегодно предоставляется руководителями структурных подразделений, руководителями направлений Программ, публикуется на сайтах управления образования, образовательных организаций в рамках ежегодного самоанализа работы за год.

Ожидаемый результат реализации программ –100% обеспеченность педагогическими кадрами, обновление педагогического состава образовательных организаций Нижнекамского муниципального района молодыми специалистами.

ПРОГРАММА ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА БАЗЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ
2. ПАСПОРТ
3. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВНИЕ ПРОГРАММЫ
 - 3.1 SWOT-анализ потенциала развития ГАПОУ «НПК»
 - 3.2 Анализ педагогического кадрового потенциала НМР
4. ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ
5. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ
6. МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. ВВЕДЕНИЕ

Повышение эффективности и качества образования – одно из базовых направлений реализации государственной политики, как в Российской Федерации, так и на территории Республики Татарстан.

Программа Ресурсного центра непрерывного педагогического образования предполагает проведение глубоких структурных изменений, направленных на повышение качества образовательных услуг, доступности, инвестиционной привлекательности среднего профессионального педагогического образования. Кроме того, работодателями предъявляются новые требования к содержанию образовательных программ, качеству образования, внедрению инновационных технологий в процесс подготовки педагогических кадров. Указанные тенденции требуют совершенствования деятельности образовательных организаций.

Развитие цифровой экономики, высокая скорость технологических и социальных изменений повышает существующие требования к системе педагогического образования в части подготовки квалифицированных кадров. Сегодня от системы педагогического образования требуется гибкость, способность быстро адаптироваться к новым условиям для развития необходимых профессиональных компетенций.

В краткосрочном периоде минимизировать кадровый дефицит системы образования НМР с использованием инфраструктуры и компетенций педагогического колледжа можно за счет реализации мер по организации коротких, практикоориентированных образовательных программ; в среднесрочной перспективе – благодаря актуализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС-3+) в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования и социальной сферы.

С 2014 года в Республике Татарстан реализуются мероприятия по созданию ресурсных центров, что позволило существенно модернизировать материально-техническую базу республиканской системы профессионального образования, повысить качество подготовки кадров. Ресурсные центры – это современные учебные центры, в которых сконцентрированы лучшие учебно-методические, кадровые и материально-технические ресурсы, предназначенные для подготовки квалифицированных кадров в соответствии с современными запросами экономики и международных стандартов.

Указанные проблемы определили необходимость создания на базе Нижнекамского педагогического колледжа Ресурсного центра непрерывного педагогического образования, который предполагает создание современной инфраструктуры, формирование кадрового потенциала и создание условий для реализации передовых образовательных программ различного уровня.

Образовательная деятельность педагогического колледжа должна стать гибкой, предусматривать разные формы и сроки подготовки, предоставлять участникам равные

возможности для обучения и самореализации вне зависимости от места проживания, обеспечивать широкие возможности для повышения квалификации и обучения в течение всей жизни.

Программа является организационно-экономической, научно-методической, нормативно-правовой основой, определяющей направления развития образовательной системы Нижнекамского муниципального района по решению ключевых проблем обеспечения доступности и качества профессиональной подготовки педагогических кадров.

Программа открыта для внесения изменений и дополнений. Совершенствование Программы осуществляется на основании ежегодного публичного отчета. Основанием для принятия управленческих решений является ежегодный мониторинг реализации мероприятий каждого направления Программы. Предложения по совершенствованию подаются руководителями структурных подразделений после обсуждения на заседаниях цикловых методических комиссий, методическом совете, педагогическом совете, управляющем совете.

Отчет о ходе выполнения Программы ежегодно предоставляется руководителями структурных подразделений, руководителями направлений Программы, публикуется на сайтах управления образования ИК НМР, педагогического колледжа в рамках ежегодного самоанализа работы за год.

Ожидаемый результат реализации Программы – повышение качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с требованиями работодателей – образовательных организаций, рост конкурентоспособности педагога за счёт повышения качества его профессиональной подготовки.

2. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	Программа профориентации и подготовки кадров на базе педагогического колледжа. Создание Ресурсного центра.
Координаторы	Управление образования ИК НМР РТ
Авторы	ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж», управление образования ИК НМР РТ
Нормативные документы, используемые при разработке	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года (утв. Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 г. N 40-ЗРТ). - Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014 г. N 110). - Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 3.03.2015 г. N 349-р). - Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. N 1642). - Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 25.05.2016г. №996-р). - 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); - Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (утвержден приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н). - Перечень востребованных профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, на 2017-2019 годы (перечень «ТОП-регион») (распоряжение КМ РТ от 21.12.2017 № 3382-р).

	- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
Образовательная политика и видение Ресурсного центра	«Нижекамский педагогический колледж» - высокоорганизованное, мобильное, компетентное и успешно функционирующее профессиональное образовательное учреждение в системе непрерывного образования при сохранении его качественной определенности и практической направленности, оперативно реагирующее на изменения рынка образовательных услуг. Педагогический колледж – это современный учебный центр, в котором сконцентрированы основные учебно-методические, кадровые и материально-технические ресурсы, предназначенные для подготовки квалифицированных специалистов в соответствии с современными запросами образовательных организаций и международных стандартов.
Миссия	Удовлетворение потребностей граждан и общества в качественном общем и дополнительном образовании, подготовка педагогических кадров, востребованных в условиях инновационного развития, через эффективную организацию, высокое качество образовательного процесса и научно-методической деятельности.
Цель	Обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными, конкурентоспособными педагогическими кадрами в соответствии с меняющимися запросами общества, закрепление и профессиональный рост молодых педагогов.
Задачи	1. Многоуровневая непрерывная подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда, обусловленных задачами модернизации и инновационного развития. 2. Модернизация системы подготовки педагогических кадров с учётом инновационных образовательных технологий, форм организации образовательного процесса. 3. Повышение эффективности и качества подготовки педагогических кадров и непрерывного педагогического образования в условиях цифровой экономики и технологических изменений.

	4. Обеспечение условий повышения квалификации, проектно-исследовательской и экспериментальной деятельности педагогов и обучающихся.
Основные направления	<p>1. Подготовка педагогических кадров в Нижнекамском педагогическом колледже по специальностям:</p> <p>44.02.01 Дошкольное образование; 44.02.02 Преподавание в начальных классах; 44.02.04 Специальное дошкольное образование; 49.02.01 Физическая культура; 49.02.02 Адаптивная физическая культура.</p> <p>2. Подготовка учителей-предметников по интегрированной модели (сопряженные программы ЕИ КФУ) - «педколледж – вуз»:</p> <p>УГС 44.03.01 Педагогическое образование по профилям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дошкольное образование; - учитель начальных классов; - математика; - филология; - гуманитарный. <p>УГС 49.03.00 - Физическая культура и спорт.</p> <p>3. Обучение в педагогическом колледже по модели непрерывного дополнительного профессионального образования (диплом СПО о квалификации + диплом о профессиональной переподготовке):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагог дополнительного образования; - Воспитание детей дошкольного возраста; - Коррекционно-педагогическая помощь детям дошкольного возраста с недостатками умственного и речевого развития; - Подготовка педагога дополнительного образования в области хореографии; - Обучение английскому языку; - Организация тренерской работы; - Инструктор по лечебной физической культуре. <p>4. Профессиональная переподготовка работающих педагогов и выпускников (студентов) непрофильных вузов в педагогическом колледже:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Теоретические и методологические аспекты педагогики и психологии; - Воспитание детей дошкольного возраста; - Обучение в начальных классах.

	<p>5. Программы повышения квалификации и стажировочные площадки (в том числе по персонифицированной модели ПК в РТ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Совершенствование профессиональной деятельности учителя начальных классов в условиях ФГОС НОО; - Развитие профессиональных компетенций педагога в условиях реализации ФГОС ДО; - Совершенствование работы младших воспитателей ДОО в условиях ФГОС; - Совершенствование и технологии дополнительного образования детей в условиях реализации современной модели образования; - Коррекционная работа учителя в условиях инклюзивного образования. <p>6. Раннее вовлечение и мотивирование школьников в педагогическую образовательную среду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание профильных педагогических классов (с 7-8 класса) в школах; - реализация программы «Мир профессий Нижнекамска»; - реализация проекта Baby- Skills. <p>7. Создание и оборудование площадок для проведения муниципального уровня конкурса «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia («НК-мастер») по компетенциям «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», «Физическая культура и спорт», а также аккредитация Центра проведения демонстрационного экзамена по этим специальностям.</p> <p>8. Педагогическая поддержка и методическое сопровождение профессионального роста педагогов, т.е. молодых специалистов – выпускников педагогического колледжа; привлечение к участию в Гранте «Наш новый учитель»</p>
Сроки исполнения	2019-2023 гг.
Исполнители	Управление образования ИК НМР, ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж», образовательные организации НМР (базы практики)

3. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Необходимость разработки программы базируется на результатах маркетингового анализа современного состояния колледжа.

3.1 SWOT-анализ потенциала развития ГАПОУ «НПК»

Внутренняя среда

<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
<ul style="list-style-type: none">- соответствие цели и задач колледжа приоритетным направлениям Программы- партнерство и сетевое взаимодействие с Вузами и другими организациями- увеличение контингента студентов- квалифицированный преподавательский состав- качество подготовки специалистов, соответствующее требованиям ФГОС СПО- реализация дополнительных профессиональных программ курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки- функционирование Центра проведения демонстрационного экзамена	<ul style="list-style-type: none">- ограниченные возможности комплексного финансирования- недостаточное оснащение колледжа современными электронными средствами обучения и компьютерной, офисной техникой- устаревание и недостаточное пополнение библиотечного фонда, в том числе электронными ресурсами- отсутствие дистанционного обучения- отсутствие транспортного средства- недостаточная оснащенность колледжа для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

Внешняя среда

<i>Возможности</i>	<i>Риски</i>
<ul style="list-style-type: none"> - развитие и расширение партнерских деловых отношений с потенциальными потребителями кадров; - участие представителей работодателей в наблюдательных советах колледжа; - участие студентов в отраслевых и региональных чемпионатах «World Skills»; - участие в демонстрационном экзамене по стандартам World Skills; - аккредитованный центр проведения демонстрационного экзамена; - увеличение финансирования колледжа за счет внебюджетной деятельности; - участие студентов в профессиональных конкурсах, фестивалях и выставках; - создание условий и возможностей для получения дополнительного профессионального образования во время основной учебы. 	<ul style="list-style-type: none"> - дисбаланс между потребностью сферы образования в педагогических кадрах и реальной возможностью их подготовки и привлечения к педагогической деятельности; - снижение популярности педагогических специальностей среди выпускников школ; - недостаточность финансирования для участия в региональных чемпионатах, профессиональных конкурсах; - недостаточность обеспечения необходимым современным оборудованием, учебно-методическими материалами; - вероятность недостаточной подготовки ресурсной базы для реализации отдельных направлений и мероприятий Программы развития колледжа

Систематизация на основе SWOT-анализа факторов внутренней среды колледжа, выявления сильных и слабых сторон определило основную миссию и стратегию развития колледжа – подготовка высококвалифицированного конкурентоспособного специалиста среднего звена, способного к саморазвитию и самореализации.

3.2 Анализ педагогического кадрового потенциала НМР

По состоянию на 01.09.2019 г. общая численность обучающихся в общеобразовательных организациях составляет 31232 человека, из них: 2979 человек (9,5%) обучаются в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, 28253 человека (90,5 %) – в городской местности.

Общая численность обучающихся 1-4 классов (начальное образование) составляет 14532 человека (46,5 % от общего числа обучающихся), из них: 1367 человек (9,4 %) обучается в сельской местности, 13165 человек (90,6 %) – в городской местности. Общая численность обучающихся на 1 учителя составляет 15,9 ед., в том числе: 9,6 человека в сельской местности; 17,2 – в городе.

Численность учителей всего составляет 1907, из них 366 (19,2% - пенсионного возраста).

Учителя	общее количество (чел.)	пенсионеров (чел.)	%
Начальные классы	593	84	14
Русский язык и литература	188	63	33
Татарский язык и литература	214	40	19
Чувашский язык и литература	2	-	-
История и обществознание	92	15	16
Информатика	39	2	5
Физика	44	14	31
Математика	148	50	33
Химия	28	10	35
География	38	11	28
Биология	49	11	22
Иностранный язык	206	23	11
Физкультура	120	11	9
Технология	80	21	26
Музыка	26	5	19
ИЗО	16	4	25
ОБЖ	17	2	11

Сведения об учебной нагрузке основных педагогических работников
учреждений общего образования

Учителя по предметам	Численность учителей, имеющих нагрузку 28-35 часов	Численность учителей, имеющих нагрузку 36 и более 36 часов
Русский язык и литература	85	5
Татарский язык и литература	52	0
Иностранные языки	80	3
Математика	52	13
Физика	11	4
Информатика	11	1
История	27	0
География	11	0
Биология	13	0
Химия	6	1
Трудовое обучение	8	1
Музыка, пение	5	0
Физкультура	41	5
Учителя 1-4 классов	12	5
Итого:	414	38

Прогнозные сведения о потребности в педагогических кадрах в общеобразовательных организациях
Нижнекамского муниципального района РТ в перспективе на 7 лет (с 2020 по 2026 гг.)
с учетом открытия новых школ 2021, 2022 годах

№ п/п	Специализация	2020/2021			2021/2022			2022/2023			2023/2024			2024/2025			2025/2026			2026/2027		
		всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч
1	Начальные классы	51		10	11	1	3	43	2	7	19	1	4	11	1		12	1	1	14		3
2	Русский язык	33		1	14		3	16			8		2	7			3			8		1
3	Татарский язык	14		14	2		2	14		14	2		2	2		2	3		3	3		3
4	Иностранный язык	27	26	1	9	9		15	15	6	7	7	1	3	3		4	4		5	5	1
5	Математика	42			12			21	6	6	9	2	2	8	1	4	12	1	1	4		1
6	Информатика	8			3			2	2	2	3	1	1							1		
7	Физика	17		1	4		2	3	2	2	7	1	1	2		1	4	1	1	4		
8	История	11			8			7	4	4	3	1	1	6	1	1	1			4		
9	Биология	7		1	3		1	5	2	1	3	1	1	2		1	1			1		
10	География	9			2		1	5	2	2	3	1	1	1			1		1	3		
11	Химия	13		1	4		1	6	1	2	2	1		2								
12	ИЗО	4						3	1	1	1						1			1		
13	Технология	13		2	3			7	4	4	5			5			2			3		
14	ОБЖ	5		1	3			4	1	1	1			1			1			1		
15	Физкультура	15			2			13	3	3	3			2			1			2		
16	Музыка	6		2				3	1	1	3						1			2		
17	Учитель-логопед	1						1						1						1		
18	Педагог-психолог	0			1			2		2							1					

19	Социальный педагог	0																				
20	Тьютор	1			1																	
21	Учитель-дефектолог (олигофренопедагог)	0											1									
22	Педагог дополнительного образования	8		2	8			9			5			5			2				4	
	ИТОГО	285	26	36	90	10	13	179	46	58	84	16	16	59	6	9	50	7	7	61	5	9

4. ПРОБЛЕМЫ. ПУТИ РЕШЕНИЯ

Администрацией педагогического колледжа совместно с Управлением образования и Советом директоров рассмотрены итоги мониторинга, целью которого стало выявление проблем в подготовке и обеспечении педагогическими кадрами образовательных организаций дошкольного, начального и основного общего образования с учетом особенностей социально-экономического развития Нижнекамского муниципального района и выработки моделей подготовки педагогических кадров.

Проблемы:

- увеличение количества педагогических работников старше 55 лет;
- недостаток педагогических кадров для обеспечения учебного процесса в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района;
- большая загруженность педагогических работников (в сфере общего образования коэффициент совмещения составляет 1,8 ставки);
- большая часть выпускников педагогических вузов не мотивированы для работы в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района;
- низкий уровень закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях в последние 5 лет;
- ограниченность финансирования развития материально-технической базы колледжа по выполнению в полном объеме требований ФГОС СПО и профессиональных стандартов;
- в педагогических коллективах образовательных организаций недостаточно организована работа по методическому сопровождению, обеспечению профессионального роста молодых педагогов.

Пути решения проблем:

1. Модернизация образовательных программ с учетом запросов работодателей, предложений органов местного самоуправления, требований профессиональных стандартов.
2. Определение моделей подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных педагогических кадров в сетевом взаимодействии "колледж-вуз".
3. Разработка и внедрение модели подготовки учителей и воспитателей с учетом стандартов WSR - "Молодые профессионалы России".
4. Совершенствование образовательных программ непрерывного дополнительного профессионального образования под запросы работодателей, с включением элементов открытого образования.

5. Совершенствование модели взаимодействия колледжа с образовательными организациями системы СПО по подготовке и переподготовке педагогических работников.
6. Использование дистанционных образовательных технологий (ДОТ) для различных категорий студентов и слушателей, в том числе для лиц, имеющих ОВЗ, онлайн – курсы (online.edu.ru., Платформа «Открытое образование»)
7. Дальнейшее открытие инновационных площадок на базе образовательных учреждений, с целью внедрения инновационных педагогических технологий, освоения студентами дополнительных компетенций (научно-техническое творчество, робототехника, информатика, легио-конструирование и т.д.).
8. Формирование современной воспитательной среды и обновление воспитательного процесса с учетом основных положений «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. Распоряжением Правительства РФ от 29.05.2016 №996-р).
9. Изменение организационно-управленческого содержания деятельности педагогического колледжа: региональные и федеральные инновационные площадки, повышение квалификации по программам персонифицированной модели, деятельность стажировочных площадок.
10. Заключение соглашения о стратегическом партнерстве между колледжем и органами местного самоуправления по подготовке и переподготовке педагогических кадров.
11. Проведение независимой оценки качества подготовки выпускников через проведение демонстрационного экзамена по стандартам WSR - "Молодые профессионалы России.
12. Развитие и обновление экспертного сообщества по педагогическим компетенциям WSR - "Молодые профессионалы России как из числа преподавателей колледжа, так и педагогов и руководителей ОО НМР.
13. На муниципальном уровне необходим комплекс мероприятий, направленных на совершенствование системы педагогического образования, разработку и реализацию мер по подготовке и повышению профессионального уровня педагогических работников.

5.ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

С созданием центра непрерывного педагогического образования ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж» приобретает статус профессиональной образовательной организации, аккумулирующей материально-технические, научно-методические, кадровые ресурсы, педагогический коллектив которого готов осуществлять профессиональную деятельность в новых организационно-правовых и социально-экономических условиях.

Ресурсный центр позволит:

- создать систему доступного многоуровневого **непрерывного педагогического образования** – новую организационную структуру, интегрирующую ресурсы образовательных организаций разного уровня (дошкольные образовательные учреждения – школы – педколледж – высшие учебные заведения);
- реализовать образовательные и социальные проекты, образовательные программы в рамках сетевого взаимодействия с ВУЗами, ПОО, общеобразовательными организациями, учреждениями дополнительного образования;
- расширить учебно-методическую деятельность, в том числе в рамках деятельности Федеральных и региональных инновационных площадок;
- повысить качество подготовки кадров, расширить перечень направлений обучения, программ предлагаемых курсов по заявкам работодателей;
- эффективно транслировать передовой педагогический опыт в рамках конференций, обучающих семинаров, методических консультаций, педагогических мастерских, тренингов, вебинаров, мастер-классов, коучинга и т. д.;
- расширить деятельность Центра раннего интеллектуального развития дошкольников «Умничка»;
- обеспечить стабильность финансирования, улучшение оснащенности и поддержку со стороны Министерства образования и науки РТ.

Все это обеспечит удовлетворение потребностей образовательных организаций Нижнекамского муниципального района и Закамского региона в квалифицированных педагогических кадрах.

6. МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы Ресурсного центра непрерывного педагогического образования предполагает проведение мероприятий по следующим направлениям:

- Модернизация образовательного процесса.
- Совершенствование кадрового обеспечения.
- Укрепление и модернизация материально-технической базы колледжа.
- Расширение социального партнерства, маркетинговой и внебюджетной деятельности.

1. Модернизация образовательного процесса		
<i>Направления</i>	<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Сроки</i>
Обновление содержания среднего профессионального образования	- Обновление учебных планов, учебно-методических комплексов в соответствии с требованиями актуализированных ФГОС.	2019-2020

<p>с учетом запросов работодателей и современного рынка труда.</p>	<p>- Реализация Федеральных государственных образовательных стандартов по специальностям 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.04 Специальное дошкольное образование, 49.02.02 Адаптивная физическая культура и 49.02.01 Физическая культура</p> <p>- Формирование контрольных цифр приема с учетом потребностей рынка труда.</p> <p>- Создание современных условий для реализации программ ППСЗ путем формирования эффективного образовательного пространства колледжа, включающего современную материально-техническую базу для ее использования в сетевом формате, создание онлайн среды в колледже, включающей электронные образовательные ресурсы и сервисы, реализацию образовательных программ совместно с работодателями.</p> <p>- Увеличение доли выпускников, трудоустроенных по полученной профессии или специальности.</p>	<p>2019-2021</p>
<p>Участие в региональных чемпионатах WorldSkills</p>	<p>Расширение компетенций по регламенту WorldSkills в реализуемых профессиональных образовательных программах:</p> <p>- 44.02.01 Дошкольное образование – дошкольное воспитание</p> <p>- 44.02.02 Преподавание в начальных классах – преподавание в младших классах</p> <p>- 49.02.02 Адаптивная физическая культура – физическая культура, спорт и фитнес</p>	<p>Согласно графику</p>

<p>Дополнительное профессиональное образование</p>	<p>Осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учителей начальных классов; - воспитателей дошкольных образовательных организаций; - педагогов дополнительного образования; <p>Осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Воспитание детей дошкольного возраста. - Обучение в начальной школе. - Теоретические и методологические аспекты педагогики и психологии. - Организация тренерской работы. - Педагог дополнительного образования. - Коррекционно-педагогическая помощь детям дошкольного возраста с недостатками умственного и речевого развития. - Подготовка педагога дополнительного образования в области хореографии. - Обучение английскому языку. - Воспитание детей дошкольного возраста. <p>Создание современных условий для реализации программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ.</p>	<p>В течение учебного года</p>
<p>Внедрение инновационных</p>	<p>Создание регионального образовательного комплекса профессионального и дополнительного</p>	<p>2019</p>

<p>форм и технологий образования</p>	<p>образования - Центра разработки и внедрения инновационного содержания образования; Центра обобщения и распространения инновационного опыта;</p> <p>Центра дополнительных образовательных услуг.</p> <p>Организация учебно-методических семинаров по внедрению инновационных технологий, современных методов обучения в образовательный процесс.</p> <p>Участие в конкурсах педагогических инноваций (по планам мониторинга РТ и РФ).</p> <p>Внедрение опытно-экспериментальной и инновационной деятельности преподавателей (по перспективному плану аттестации преподавателей):</p> <ul style="list-style-type: none"> - площадка технологии творческого развития А.З. Рахимова; - «Школа Жизни» Ш.А. Амонашвили, реализующая гуманно-личностный подход к детям в образовательном процессе; - творческие лаборатории по организации работы для реализации дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон. <p>Создание банка инновационных технологий (систематическое пополнение индивидуальных сайтов преподавателей).</p> <p>Мониторинг вовлечения преподавателей в инновационную и экспериментальную деятельность.</p> <p>Участие в республиканских грантах «Лучший преподаватель» 3-5 преподавателей ежегодно.</p>	<p>Регулярно</p> <p>Согласно положению и срокам проведения</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p> <p>Согласно положению и срокам проведения</p>
--------------------------------------	--	---

	<p>Организация и проведение профессиональных конкурсов, фестивалей на базе колледжа.</p> <p>Участие в мероприятиях по плану СД и МО и Н РТ.</p> <p>Участие во Всероссийском смотре-конкурсе СППО «Лидер СППО».</p> <p>Популяризация достижений преподавателей и студентов на официальном сайте колледжа.</p>	
<p>Совершенствование научно-методического и информационного обеспечения образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Обновление учебно-методических материалов (разработки, учебные пособия, дидактические, контрольно-измерительные материалы). Составление учебных пособий в условиях внедрения и реализации актуализированных ФГОС. - Разработка адаптивных программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья. - Проведение научно-практических конференций, семинаров на базе ГАПОУ «НПК». - Проведение обучающих семинаров для преподавателей и студентов по организации и проведению научно-исследовательской работы. - Проведение предметных олимпиад, предметных недель, студенческих научно-практических конференций, круглых столов, мастер-классов, профессиональных конкурсов для всех специальностей. - Публикации научно-методических и научно-исследовательских материалов в сборниках материалов конференций, семинаров республиканского и российского уровня и в федеральных научно-периодических изданиях. 	<p>Постоянно в течение учебного года</p> <p>Согласно положению и срокам проведения</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p>

	- Создание банка учебно-методических пособий, методических разработок преподавателей колледжа с рецензированием.	
<p>Развитие воспитательного пространства и социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.</p> <p>Развитие у студентов колледжа социальной активности и способности нестандартно решать жизненные проблемы.</p> <p>Совершенствование психолого-педагогического сопровождения деятельности студентов, требующих особого внимания.</p>	<p>Внедрение инновационных форм, технологий проведения внеаудиторных и общеколледжных мероприятий в рамках реализации Стратегии развития воспитания на период 2015 – 2025 гг. (гражданско-патриотического, нравственного, художественно-эстетического воспитания студентов).</p> <p>Расширение воспитательного пространства для развития и формирования творческой индивидуальности, познавательной и социальной активности студентов через активизацию работы студий, клубов, спортивных секций, творческих объединений, кружков.</p> <p>Систематическое размещение на сайте колледжа информации о воспитательной работе и проведённых мероприятиях в колледже.</p> <p>Социальный патронат, контроль за студентами из числа детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, студентов с ОВЗ и студентов, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации.</p> <p>Участие в национальных студенческих конкурсах, в ежегодных республиканских и всероссийских творческих фестивалях-конкурсах эстрадного искусства, конкурсах профессионального исполнительства, в разработке и реализации социальных</p>	<p>Постоянно в течение учебного года</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p> <p>1 раз в неделю</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>Постоянно согласно плану положению</p> <p>Согласно положению и</p>

	<p>молодежных проектов (по профилактике наркомании, употребления алкоголя, правонарушений среди молодежи, пропаганде здорового образа жизни) для участия в ежегодных республиканских и всероссийских конкурсах.</p> <p>Сетевое взаимодействие с «Университетом талантов» РТ, расширение работы с одаренными детьми.</p> <p>Представление продуктов учебной и творческой деятельности студентов на разных уровнях (колледж, район, регион, республиканский, федеральный).</p> <p>Создание базы данных творческих работ студентов.</p> <p>Совершенствование системы студенческого самоуправления.</p> <p>Работа студентов в Республиканском студенческом объединении «Лига студентов», участие в конкурсе «Достижения года», участие в работе Студенческого образовательного форума, Школе студенческого актива.</p> <p>Проведение массовых спортивных мероприятий по выполнению норм ГТО.</p> <p>Сотрудничество с городским управлением по делам молодежи и спорта, Министерством по делам молодежи, спорту и туризму РТ.</p>	<p>срокам проведения</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p> <p>Согласно графику Центра тестирования ГТО</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p>
2.Совершенствование кадрового обеспечения колледжа		
<i>Направления</i>	<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Сроки</i>
Повышение квалификации в	Повышение квалификации преподавателей (по	По графику

<p>области управления, новых образовательных технологий, дополнительного образования и воспитания. Создание условий для профессионального и личностного роста педагогических кадров.</p>	<p>персонифицированной системе через электронную систему edutatar.ru).</p> <p>Изучение и внедрение профессионального стандарта «Преподаватель».</p> <p>Переподготовка преподавателей по дисциплинам в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов.</p> <p>Дистанционное повышение квалификации педагогических кадров в системе открытого образования.</p> <p>Проведение плановых аттестационных мероприятий (по перспективному плану колледжа).</p> <p>Анализ деятельности педагогических работников с целью составления перспективного плана прохождения досрочной аттестации.</p> <p>Проведение открытых уроков преподавателями общеобразовательных, общепрофессиональных, специальных дисциплин и междисциплинарных курсов по использованию современных образовательных, в том числе психолого-педагогических технологий.</p> <p>Участие преподавателей в мастер-классах для учителей начальных классов общеобразовательных организаций; воспитателей дошкольных образовательных организаций.</p> <p>Обеспечение ежегодного повышения квалификации преподавателей колледжа, реализующих ППССЗ по актуализированным ФГОС и в соответствии со стандартами WorldSkills.</p>	<p>По графику</p> <p>По графику</p> <p>По плану</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p> <p>Постоянно в течение учебного года</p>
--	--	---

	<p>Обеспечение подготовки экспертов демонстрационного экзамена из числа работников колледжа и организаций-работодателей.</p> <p>Участие в грантовых программах Министерства образования и науки Республики Татарстан, направленных на поддержку и стимулирование педагогических работников профессиональных образовательных организаций.</p> <p>Поощрение мер по самопрезентации педагогическими работниками собственных профессиональных компетенций, которые предусматривают трансляцию лучших практик, публикацию собственных методических пособий (статей), а также размещение информации о практическом опыте работы в сети «Интернет»</p>	
3. Укрепление и модернизация материально-технической базы колледжа		
<i>Направления</i>	<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Сроки</i>
Обеспечение образовательного процесса современным учебным оборудованием. Компьютеризация и программное обеспечение учебного процесса.	<p>Обновление оборудования для учебных кабинетов, лабораторий, мастерских в соответствии с требованиями ФГОСЗ+.</p> <p>Приобретение учебной мебели (стулья, ученические столы, шкафы-стеллажи).</p> <p>Приобретение мебели для общежития (стулья, столы, тумбочки, платяные шкафы, кровати, мягкая мебель).</p> <p>Ремонт в общежитии (окна, двери, полы).</p> <p>Ремонт в колледже.</p> <p>Благоустройство спортивной площадки.</p> <p>Приобретение мультимедийного оборудования, интерактивных досок,</p>	<p>2019-2023</p> <p>2019</p> <p>2019</p> <p>2019</p> <p>2020</p> <p>2020</p> <p>2019-2022</p> <p>Систематически</p>

	множительной техники (принтеры черно-белый и цветной, сканеры, копиры). Совершенствование электронной библиотеки – приобретение электронных книг и других методических электронных носителей. Привлечение спонсорской помощи социальных партнеров в качестве помощи в обновлении учебного оборудования.	По мере возможности
4. Расширение социального партнерства, маркетинговой и внебюджетной деятельности		
<i>Направления</i>	<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Сроки</i>
Совершенствование механизма реализации стратегии развития колледжа. Обеспечение тесной связи с работодателями. Расширение сотрудничества с вузами, обеспечение преемственности содержания образования. Развитие различных форм взаимодействия субъектов в сфере образовательной и воспитательной деятельности. Модернизация механизмов профориентационной работы.	Организация стажировок педагогических работников колледжа с использованием материально-технической базы предприятий партнеров. Создание единой информационной базы данных о результатах образовательной деятельности. Мониторинг процессов развития всех структурных подразделений ГАПОУ «НПК». Сотрудничество с работодателями (привлечение к разработке учебно-программной документации; работе итоговой государственной аттестации выпускников; организации практик; проведению совместных семинаров, круглых столов, конференций, демонстрационного экзамена по стандартам WS и других форм независимой оценки качества образования и предоставления услуг). Регионально-корпоративное партнерство в области профессионального образования и	К концу учебного года К концу учебного года Постоянно в течение учебного года Постоянно в течение учебного года 2019-2023

	<p>профессиональной переподготовки с НГПУ, повышения квалификации кадров на базе К(П)ФУ.</p> <p>Работа маркетинговой службы (продвижение рекламы в СМИ, мониторинг рынка труда и потребностей работодателей).</p> <p>Заключение договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства.</p> <p>Реализация сопряженных образовательных программ с ЕИ КФУ по подготовке учителей-предметников по профилям</p> <p>Работа Службы содействия трудоустройству выпускников.</p> <p>Установление взаимосвязи с Центрами занятости населения.</p> <p>Заключение договоров по подготовке специалистов.</p> <p>Мониторинг востребованности выпускников на современном рынке образовательных услуг.</p> <p>Проведение маркетинговых исследований по рынку образовательных услуг и трудоустройства выпускников.</p> <p>Разработка программы профориентационной работы на период с 2019 по 2023 гг.</p> <p>Разработка и внедрение программы профессиональных проб на основе сетевого взаимодействия колледжа и управлением образования города и района.</p> <p>Разработка и реализация проекта «Мир профессий Нижнекамска» и «Введение в педагогическую профессию» для учащихся общеобразовательных школ.</p>	<p>В течение учебного года</p> <p>Согласно положения и срока проведения</p>
--	--	---

	<p>Проведение на базе колледжа Открытого Республиканского фестиваля среди учащихся 9 классов общеобразовательных школ «Мир профессий».</p> <p>Формирование пакета нормативных документов для привлечения внебюджетных средств и иных инвестиционных вложений.</p>	
Дополнительное образование детей и взрослых	<p>Развитие сферы дополнительных образовательных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Центр интеллектуального развития детей «Умничка»; - Университет Третьего возраста (УТВ); - реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки; - реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. 	В течение учебного года

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№п/п	Показатели	2019	2020	2021	2022	2023
1.Контингент обучающихся по специальностям						
44.02.01	Дошкольное образование	291	279	242	207	155
44.02.04	Специальное дошкольное образование	58	83	108	110	115
44.02.02.	Преподавание в начальных классах	239	264	294	309	300
49.02.01	Физическая культура	28	53	78	103	100
49.02.02	Адаптивная физическая культура	129	123	114	105	100
Всего		745	802	836	832	770
2. Численность студентов очной формы обучения, принятых на обучение						

44.02.01 Дошкольное образование	40	65	65	65	65
44.02.04 Специальное дошкольное образование	25	25	25	25	25
44.02.02. Преподавание в начальных классах	75	75	75	75	75
49.02.01 Физическая культура	25	25	25	25	25
49.02.02 Адаптивная физическая культура	25	25	25	25	25
Всего	190	215	215	215	215
3. Численность студентов очной формы обучения, обучающихся по программам ДПО					
44.02.01 Дошкольное образование	170	166	145	123	100
44.02.04 Специальное дошкольное образование	45	66	86	90	92
44.02.02. Преподавание в начальных классах	192	210	235	245	240
49.02.01 Физическая культура	22	42	62	82	80
49.02.02 Адаптивная физическая культура	105	98	90	84	80
Всего	534	582	618	624	592
4. Численность выпускников					
44.02.01 Дошкольное образование	77	77	75	77	40
44.02.04 Специальное дошкольное образование	-	-	26	32	25
44.02.02. Преподавание в начальных классах	50	45	60	84	75
49.02.01 Физическая культура	-	-	-	28	25
49.02.02 Адаптивная физическая культура	31	34	34	30	25
Всего	158	156	195	251	215
5. Численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills					
44.02.01 Дошкольное образование	36	36	36	36	20
44.02.02. Преподавание в начальных классах	36	36	42	56	52
Всего	72	72	78	92	72
6. Численность выпускников, получивших диплом о профессиональной переподготовке					

Педагог дополнительного образования	-	-	16	20	20
Воспитание детей дошкольного возраста	24	15	31	30	30
Коррекционно-педагогическая помощь детям дошкольного возраста с недостатками умственного и речевого развития	25	14	24	25	25
Подготовка педагога дополнительного образования в области хореографии	19	16	15	15	15
Обучение английскому языку	14	18	30	30	30
Организация тренерской работы	22	18	19	20	20
Инструктор по лечебной физической культуре	-	-	15	15	15
Всего	104	81	150	155	155
7. Численность выпускников, продолжающих обучение по программам высшего образования по профилям					
дошкольное образование	54	54	61	65	39
учитель начальных классов	20	22	24	32	34
физическая культура и спорт	19	20	20	8	15
математика	4	5	6	8	10
филология	4	6	6	6	6
гуманитарный	6	8	10	10	10
Всего	107	115	127	129	114
8. Доля выпускников трудоустроенных по специальности					
44.02.01 Дошкольное образование	100	100	100	100	100
44.02.04 Специальное дошкольное образование	-	-	100	100	100
44.02.02. Преподавание в начальных классах	100	100	100	100	100
49.02.01 Физическая культура	-	-	-	100	100
49.02.02 Адаптивная физическая культура	100	100	100	100	100
Всего	100	100	100	100	100
9. Численность слушателей по программам ДПО повышения квалификации					

Учителя начальных классов	100	150	200	200	200
Воспитатели детей дошкольного возраста	150	200	200	200	200
Педагоги ДПО	15	20	20	20	20
Всего	265	370	420	420	420
10. Численность слушателей по программам ДПО профессиональной переподготовки					
Воспитание детей дошкольного возраста	10	15	15	15	15
Преподавание в начальных классах	15	20	25	25	25
Теоретические и методологические аспекты педагогики и психологии	10	15	20	20	20
Всего	35	50	55	60	60
9. Численность участников чемпионатов WorldSkills (муниципального/ регионального, национального)					
Дошкольное воспитание	8/4	8/4	8/4	8/4	8/4
Преподавание в младших классах	8/4	8/4	8/4	8/4	8/4
Физическая культура, спорт и фитнес	8/4	8/4	8/4	8/4	8/4
Всего	24/12	24/12	24/12	24/12	24/12
10. Численность педагогических кадров, прошедших обучение в Академии WorldSkills Россия (экспертов WorldSkills)					
Дошкольное воспитание	7	8	9	9	10
Преподавание в младших классах	6	6	7	8	9
Физическая культура, спорт и фитнес	3	2	3	3	4
Всего	16	16	19	21	23

**ПРОГРАММА
ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ,**

**ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫПУСКНИКОВ
ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В КАЧЕСТВЕ ПЕДАГОГА**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПАСПОРТ
2. ВВЕДЕНИЕ
3. АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ
4. ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ, ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ
5. НЕОБХОДИМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. ПАСПОРТ

Наименование	Программа привлечения молодых специалистов, выпускников высшего профессионального и среднего профессионального образования, выпускников технических вузов в образовательные учреждения в 2019-2023 гг.
Координаторы	Управление образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан
Нормативные документы, используемые при разработке	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года (утв. Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 г. N 40-ЗРТ). - Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014 г. N 110). - Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 3.03.2015 г. N 349-р). - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р); - Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642). - Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 25.05.2016г. №996-р). - Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (утвержден приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н). - Постановление Кабинета Министров РТ № 886 от 19.11.2014 года «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку организации и проведения целевого приема в образовательные организации высшего образования, осуществляющие свою деятельность на территории Республики Татарстан»;

	- Приказ Министерства образования и науки РТ от 30.09.2015 № 9339/15 «О совершенствовании мер, направленных на привлечение молодых педагогических кадров в систему образования».
Миссия	Пополнение педагогического состава образовательных организаций Нижнекамского муниципального района молодыми специалистами, 100% обеспеченность кадрами
Цель	Привлечение в образовательные учреждения Нижнекамского муниципального района талантливой и квалифицированной молодежи, повышение престижа и социальной значимости профессии педагога
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в образовательные учреждения города. 2. Обеспечить взаимодействие системы образования г. Нижнекамск с ВУЗами, ССУЗами. 3. Получить поддержку органов местного самоуправления в решении социальных проблем молодых специалистов.
Сроки исполнения	2019-2023 годы
Исполнители	Управление образования ИК НМР РТ, Центр образования НМР РТ, руководители образовательных организаций

2. ВВЕДЕНИЕ

Повышение эффективности и качества образования – одно из базовых направлений реализации государственной политики как в Российской Федерации, так и на территории Республики Татарстан.

Для повышения качества образования и внедрения новых современных технологий в учебно-воспитательный процесс необходим приток молодых специалистов.

Данная Программа направлена на реализацию комплекса мер по устранению дефицита педагогических кадров, закреплению молодых специалистов, созданию условий для развития творческого потенциала педагогов.

Программа является социально ориентированной, обеспечивающей целевой подход к решению проблемы ресурсного обеспечения сферы образования Нижнекамского муниципального района.

Программа открыта для внесения изменений и дополнений. Совершенствование Программы осуществляется на основании ежегодного публичного отчета. Основанием для принятия управленческих решений является ежегодный мониторинг реализации мероприятий каждого направления Программы. Предложения по совершенствованию подаются руководителями структурных подразделений после обсуждения на заседаниях цикловых методических комиссий, методическом совете, педагогическом совете, на заседаниях Совета директоров.

Отчет о ходе выполнения Программы ежегодно предоставляется руководителями структурных подразделений, руководителями направлений Программы, публикуется на сайтах управления образования, образовательных организаций в рамках ежегодного самоанализа работы за год.

Ожидаемый результат реализации Программы – 100% обеспеченности педагогическими кадрами, обновление педагогического состава образовательных организаций Нижнекамского муниципального района молодыми специалистами.

3. АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ

По состоянию на 01.09.2019 г. общая численность обучающихся в общеобразовательных организациях составляет 31232 человека, из них: 2979 человек (9,5%) обучаются в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, 28253 человека (90,5 %) – в городской местности.

Общая численность обучающихся 1-4 классов (начальное образование) составляет 14532 человека (46,5 % от общего числа обучающихся), из них: 1367 человек (9,4 %) обучается в сельской местности, 13165 человек (90,6 %) – в городской местности. Общая численность обучающихся на 1 учителя составляет 15,9 ед., в том числе: 9,6 человека в сельской местности; 17,2 – в городе.

Численность учителей всего составляет **1907**, из них **366 (19,2%** - пенсионного возраста).

Учителя	общее количество (чел.)	пенсионеров (чел.)	%
Начальные классы	593	84	14
Русский язык и литература	188	63	33
Татарский язык и литература	214	40	19
Чувашский язык и литература	2	-	-
История и обществознание	92	15	16
Информатика	39	2	5
Физика	44	14	31
Математика	148	50	33
Химия	28	10	35
География	38	11	28
Биология	49	11	22
Иностранный язык	206	23	11
Физкультура	120	11	9
Технология	80	21	26
Музыка	26	5	19
ИЗО	16	4	25
ОБЖ	17	2	11

Сведения об учебной нагрузке основных педагогических работников

учреждений общего образования

Учителя по предметам	Численность учителей, имеющих нагрузку 28-35 часов	Численность учителей, имеющих нагрузку 36 и более 36 часов
Русский язык и литература	85	5
Татарский язык и литература	52	0
Иностранные языки	80	3
Математика	52	13
Физика	11	4
Информатика	11	1
История	27	0
География	11	0
Биология	13	0
Химия	6	1
Трудовое обучение	8	1
Музыка, пение	5	0
Физкультура	41	5
Учителя 1-4 классов	12	5
Итого:	414	38

Прогнозные сведения о потребности в педагогических кадрах в общеобразовательных организациях
Нижнекамского муниципального района РТ в перспективе на 7 лет (с 2020 по 2026 гг.)
с учетом открытия новых школ в 2021, 2022 годах

№ п/п	Специализация	2020/2021			2021/2022			2022/2023			2023/2024			2024/2025			2025/2026			2026/2027		
		всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч	всего	из них с англ. яз. обуч	из них с тат.яз. обуч
1	Начальные классы	51		10	11	1	3	43	2	7	19	1	4	11	1		12	1	1	14		3
2	Русский язык	33		1	14		3	16			8		2	7			3			8		1
3	Татарский язык	14		14	2		2	14		14	2		2	2		2	3		3	3		3
4	Иностранный язык	27	26	1	9	9		15	15	6	7	7	1	3	3		4	4		5	5	1
5	Математика	42			12			21	6	6	9	2	2	8	1	4	12	1	1	4		1
6	Информатика	8			3			2	2	2	3	1	1							1		
7	Физика	17		1	4		2	3	2	2	7	1	1	2		1	4	1	1	4		
8	История	11			8			7	4	4	3	1	1	6	1	1	1			4		
9	Биология	7		1	3		1	5	2	1	3	1	1	2		1	1			1		
10	География	9			2		1	5	2	2	3	1	1	1			1		1	3		
11	Химия	13		1	4		1	6	1	2	2	1		2								
12	ИЗО	4						3	1	1	1						1			1		
13	Технология	13		2	3			7	4	4	5			5			2			3		
14	ОБЖ	5		1	3			4	1	1	1			1			1			1		
15	Физкультура	15			2			13	3	3	3			2			1			2		
16	Музыка	6		2				3	1	1	3						1			2		
17	Учитель-логопед	1						1						1						1		

18	Педагог-психолог	0			1			2		2							1					
19	Социальный педагог	0																				
20	Тьютор	1			1																	
21	Учитель-дефектолог (олигофренопедагог)	0											1									
22	Педагог дополнительного образования	8		2	8			9			5			5			2				4	
	ИТОГО	285	26	36	90	10	13	179	46	58	84	16	16	59	6	9	50	7	7	61	5	9

4. ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ, ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Анализ текущей ситуации в образовательных организациях выявил следующие проблемы:

- недостаток педагогических кадров для обеспечения учебного процесса в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района;
- большая загруженность педагогических работников (в сфере общего образования коэффициент совмещения составляет 1,8 ставки);
- большая часть выпускников педагогических вузов не мотивированы для работы в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района;
- не высокий уровень закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях в последние 5 лет (72,1 %).

Пути решения поставленных проблем:

- 1.Эффективная организация профориентационной работы в образовательных организациях для обучения по целевой форме.
- 2.Организация корпоративного партнерства школа-колледж-вуз.
- 3.Организация работы по привлечению выпускников технических вузов к преподавательской деятельности.

Ожидаемый результат:

100% обеспеченность кадрами, пополнение педагогических коллективов образовательных организаций Нижнекамского муниципального района молодыми специалистами.

5. НЕОБХОДИМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№п/п	Мероприятия	Сроки реализации
1. Комплекс мероприятий аналитического обеспечения реализации программы		
1.1	Анализ потребности в кадрах, средней нагрузки по предметам	ежегодно
1.2	Анализ закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях	ежегодно
2. Комплекс мер, направленный на мотивацию обучающихся 10-11 классов по привлечению к педагогической деятельности		
2.1.	<p>Готовность к педагогическому самообразованию будет продуктивно развиваться у будущего учителя только в том случае, если будет начинаться на этапе допрофессиональной подготовки, в период обучения в школе, в процессе профориентационной работы на педагогическую профессию.</p> <p>Система работы по профориентации на профессию «учитель» должна складываться из следующих направлений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знакомство учащихся с педагогической профессией («Дни открытых дверей в педагогических университетах», просмотры фильмов, открытые встречи с преподавателями и студентами педагогических ВУЗов и ССУЗов, посещение лекционных занятий с лучшими преподавателями ВУЗа, совместное посещение школьниками студенческих праздников, концертов, конференций, круглых столов, педагогические кружки, ведение внеурочной деятельности старшеклассниками, «Дни самоуправления», проведение научного исследования на базе вузовских лабораторий и презентация результатов работы на студенческих научных конференциях значительно увеличивает интерес старшеклассника к ВУЗу); - воспитание уважения к профессии педагога, поддерживая и создавая школьные традиции передачи и накопления опыта – «Встречи трех поколений», 	ежегодно

	<p>встречи с педагогами и будущими педагогами, совместные с педагогами-профессионалами тематические круглые столы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление качеств, необходимых для успешного освоения педагогической профессии, консультации по выбору педагогической профессии; - формирование «педагогических классов»; - организация целевого направления в педагогические ВУЗы Республики Татарстан выпускников образовательных учреждений с заключением договора о последующей отработке в направляющей организации сроком на 5 лет. 	
<p>3. Комплекс мер, направленный на мотивацию студентов 3-4 курсов и выпускников ВУЗов и ССУЗов по привлечению к педагогической деятельности</p>		
3.1	<p>Работа с будущими специалистами должна вестись совместно общеобразовательными учреждениями города через:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установление связей с вузовскими центрами трудоустройства выпускников; - организацию и проведение цикла встреч со студентами, предоставление им качественной информации об образовательном учреждении; - организацию педагогической практики студентов педагогических ВУЗов и ССУЗов на базе образовательных организаций Нижнекамского муниципального района; - проведение Дней открытых дверей в школах для студентов в режиме онлайн; - предоставление возможностей для проведения совместных исследовательских проектов (студенты выступают в качестве руководителей исследований обучающихся; обучающиеся выполняют исследования для дипломного проекта); - проведение конкурсов для студентов на приз директора школы, «Лучшее внеклассное мероприятие», «Лучший урок»; - ознакомление с опытом работы зарубежных педагогов с помощью интернет технологий 	ежегодно

4. Организация взаимодействия с образовательными организациями высшего образования по следующим специальностям		
4.1.	Казанский (Приволжский) федеральный университет 44.03.01 Педагогическое образование Иностранный язык: Английский Иностранный язык: Французский Начальное образование Педагогическое образование: Химия Педагогическое образование: Русский язык География и экология Математика, информатика и информационные технологии Начальное образование и иностранный язык Право и иностранный язык Русский язык и иностранный язык Физика и математика Иностранный (английский) язык и второй иностранный язык Биология и английский язык История и иностранный (английский) язык	ежегодно
4.2.	Институт психологии и образования (г. Казань) 44.03.02 Педагогическое образование Начальное образование 44.03.03 Педагогическое образование с двумя профилями подготовки 44.03.04 Начальное образование и иностранный (английский) язык	ежегодно
4.3.	Институт международных отношений (г. Казань) Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) История и иностранные языки (европейский и восточный)	ежегодно
4.4.	Институт филологии и межкультурной коммуникации им. Л. Толстого Казанского (Приволжского) федерального университета(г. Казань) 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки): иностранный (английский) язык и второй иностранный язык	ежегодно

	<p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки): русский язык и иностранный (английский) язык</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование: иностранный (французский) язык (программа двойного диплома)</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование: русский язык (заочная форма обучения)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки): родной (татарский) язык и литература и иностранный язык (английский); родной (татарский) язык и литература и иностранный язык (турецкий)</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование: иностранный (английский) язык (заочная форма обучения)</p>	
4.5.	<p>Елабужский институт КФУ</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование (Технология)</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование (Иностранный язык)</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование (Биология)</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование (Начальное образование)</p> <p>44.03.01 Педагогическое образование (История)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Технология и Дополнительное образование)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Иностранный язык и второй иностранный язык)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Биология и Химия)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Математика и Физика)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Математика и Информатика)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Дошкольное образование и Начальное образование)</p> <p>44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Русский язык и Литература)</p>	ежегодно

	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Русский язык и Иностранный язык)	
4.6.	Набережночелнинский государственный педагогический университет 44.03.01 Педагогика и методика начального образования 44.03.05 Физико-математическое образование 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (Биология и Химия) 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (История и обществознание)	ежегодно
4.7	Нижекамский филиал Казанского инновационного университета г. Нижнекамск <u>Бакалавриат</u> 45.03.02 Лингвистика (профиль «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур») 37.03.01 Психология (общий профиль) 44.03.01 Педагогическое образование (профили «Дошкольное образование», «Начальное образование») 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование (профиль «Логопедия») <u>Магистратура:</u> 37.04.01 Психология	
5. Привлечение в педагогическую профессию выпускников технических вузов по наиболее востребованным предметным областям:		
5.1	по предмету «Химия»: студентов 3, 4 курсов НХТИ, которые проходят обучение по следующим направлениям: 18.03.01 «Химическая технология», профиль «Технология и переработка полимеров»; 18.03.01 «Химическая технология», профиль «Химическая технология органических веществ»; 18.03.01 «Химическая технология», профиль «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»;	ежегодно

	18.03.02 «Энерго и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии», профиль «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов».	
5.2	по предмету «Физика» 14.03.01 Ядерная энергетика и теплофизика Профиль Техника и физика низких температур; 13.03.01 - «Теплоэнергетика и теплотехника» профиль Энергообеспечение предприятий; 13.03.02 - «Электроэнергетика и электротехника» профиль Электропривод и автоматика, профиль Электроснабжение.	ежегодно
5.3	по предмету «Информатика» 09.03.01 - «Информатика и вычислительная техника» профиль Автоматизированные системы обработки информации и управления, профиль Системы автоматизированного проектирования	ежегодно
5.4	по предмету «Математика» Студентов 3,4 курсов КИУ г.Нижнекамск, которые проходят обучение по следующим направлениям: 38.03.01 Экономика Профили: Финансы и кредит Бухгалтерский учет, анализ и аудит Экономика предприятия и организации	ежегодно
5.5	по квалификации «Учитель начальных классов» 37.03.01 Психология 44.03.03 специальное (дефектологическое образование)	ежегодно
6. Организация профессиональной переподготовки студентов технических вузов		
6.1.	в НГПУ по следующим направлениям: Педагогика и методика начального образования Физико-математическое образование Биология и химия История и обществознание	
6.2.	в Приволжском межрегиональном центре повышения квалификации и профессиональной	

	<p>переподготовки работников образования ИПиО КФУ по следующим направлениям: Естествознание (с правом преподавания предметов «Химия», «Физика», «Биология») Математика Педагогика и методика начального образования</p>	
6.3	<p>в КФУ г. Елабуга по следующим направлениям: Методологические и теоретические основы обучения предмету «Химия»</p>	
6.4	<p>Нижекамский филиал Казанского инновационного университета г. Нижнекамск - Педагогические технологии в профессиональной деятельности учителя математики (информатики, физики, химии, русского языка и литературы) - Реализация адаптивных программ в условиях инклюзивного образования - Логопедия - Дефектология - Олигофренопедагогика - Преподаватель профессионального образования - Педагог-библиотекарь - Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности в образовательной организации по программам дополнительного образования</p>	
6.5	<p>Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Академия менеджмента» г.Набережные Челны Программы профессиональной переподготовки по программам: Педагогика и методика начального образования Педагогика дошкольного образования Коррекционная педагогика</p>	

6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Мероприятия	2019	2020	2021	2022	2023
1.1.	Доля выпускников образовательных организаций, поступающих в педагогические вузы	5,8 %	5,9 %	6 %	6,1 %	6,2 %
2.1	Доля обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами	99,6 %	99,7 %	99,8 %	99,9 %	100%

ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»

(программа привлечения молодых специалистов и повышение качества их методической поддержки в образовательных учреждениях Нижнекамского муниципального района)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы
2. Введение
3. Комплекс мер, направленный на мотивацию молодых специалистов по привлечению к педагогической деятельности, реализуемый администрацией образовательного учреждения и управлением образования
4. Комплекс мер, направленный на мотивацию молодых специалистов по привлечению к педагогической деятельности, реализуемый Исполнительным комитетом НМР РТ
5. Комплекс мер, направленный на повышение эффективности методической поддержки молодых специалистов.
6. Комплексный план мероприятий привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях НМР РТ
7. Показатели эффективности реализации программы
8. Приложения по реализации программы

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Молодой педагог (программа привлечения молодых специалистов и повышение качества их методической поддержки в образовательных учреждениях Нижнекамского муниципального района)
Координаторы	Управление образования Исполнительного комитета НМР РТ
Нормативные документы, используемые при разработке	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года (утв. Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 г. N 40-ЗРТ). - Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014 г. N 110). - Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 3.03.2015 г. N 349-р). - Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12. 2017 г. N 1642). - Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 25.05.2016г. №996-р). - 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); - Перечень востребованных профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, на 2017-2019 годы (перечень «ТОП-регион») (распоряжение КМ РТ от 21.12.2017 № 3382-р). - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

<p>Основные исполнители программы</p>	<p>Администрация, педагоги и молодые специалисты муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, администрация города</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Создание условий для привлечения молодых и перспективных специалистов в образовательные учреждения города. Создание организационно-методических условий и материально-технической базы для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.</p>
<p>Задачи программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучить факторы и проблемы молодых специалистов в системе образования; - разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в образовательные учреждения города; - получить поддержку органов местного самоуправления в решении проблем молодых специалистов, путём установления партнерских связей; - создать благоприятные условия для работы молодого специалиста в образовательных учреждениях при помощи повышения эффективности методической поддержки - создать условия для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов.
<p>Срок реализации программы</p>	<p>2019 – 2023 гг.</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Создание условий для увеличения притока и закрепления молодых специалистов в муниципальных учреждениях города; - Увеличение доли молодых специалистов в образовательных учреждениях города; - Усиление чувства уверенности и профессиональной защиты молодых педагогических работников. - Успешная адаптация начинающего педагога в образовательном учреждении - Повышение профессиональной компетентности молодого педагога

2. ВВЕДЕНИЕ

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Сегодня вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники различного ранга, директора учебных учреждений, методисты. «Развивающемуся обществу, - подчёркивается в «Концепции модернизации Российского образования», - нужны современные образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения, прогнозируя их возможные последствия, отличаются мобильностью, способны к сотрудничеству, обладают чувством ответственности за судьбу страны, её социально- экономическое процветание».

На сегодняшний день система образования Нижнекамского муниципального района столкнулась со следующими проблемами:

- 1) общее снижение количества педагогов в возрасте до 30 лет и увеличение преподавателей пенсионного возраста;
- 2) нежелание молодых специалистов работать в сфере образования.

Старение педагогических кадров для нашего города является серьезной проблемой. Численность учителей по городу составляет 1907, из них 366 (19,2 % - пенсионного возраста). А средний возраст учителей нашего города 43 года. Не хватает учителей начальных классов, математики, физики, русского языка, истории, географии. А между тем по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там.

По прогнозу к 2025 году в Нижнекамском муниципальном районе ожидается рост численности детей школьного возраста на 4000 человек (ежегодно на 0,5 тыс. человек), в связи с этим ожидается рост потребности в педагогических кадрах: на 250 человек с 2018 по 2024 годы.

Педагогические институты и университеты по всей стране ежегодно выпускают несколько тысяч молодых учителей, но для большинства из них знакомство со школой заканчивается студенческой практикой. В городские учебные заведения в последние годы идут работать единицы, немногие выпускники, уехав на учебу в Казань и другие города нашей страны, возвращаются обратно в родной город. Большинство молодых специалистов, окончивших ВУЗ, идут куда угодно – в менеджеры, официанты, продавцы, но только не в учителя.

Даже если молодой специалист решает идти работать в школу, это совсем не означает, что он является профессионалом и останется работать в школе на долгие

годы. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальным этапом которого является период адаптации - "вживания" в профессию. А между тем, молодой учитель сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами (иногда с большой часовой нагрузкой). В результате почти половина из них уходит из системы образования через несколько лет.

С целью изучения факторов и проблем молодых специалистов в системе образования провели анкетирование молодых специалистов города. Анкетирование показало, что проблемами, с которыми сталкивается молодой учитель, являются:

- отсутствие доступного жилья (отсутствие или не соответствующее состояние служебного жилья; отсутствие доступного снимаемого жилья в городе (в среднем аренда однокомнатной квартиры в месяц составляет 8 000-10 000 рублей) зарплата молодых специалистов не позволяет снимать жилье.

На сегодняшний день материальная поддержка молодых специалистов в сфере образования в Нижнекамском муниципальном районе осуществляется следующим образом:

1. Ежемесячные надбавки в размере 1110,80 рублей к тарифной ставке молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях.

2. Единовременное денежное пособие молодым специалистам в размере 10 000 рублей.

Кроме того, у молодых специалистов есть возможность стать обладателем гранта «Наш новый учитель» и получать денежные выплаты в размере 8 500 рублей ежемесячно на протяжении трех лет, однако, не все набирают необходимое количество баллов в соответствии с требованиями конкурса.

- отсутствие мотивации (страх молодых учителей столкнуться с трудностями учительской профессии);

- недостаточная индивидуализация программы сопровождения молодого учителя (нет системности в работе с молодыми специалистами, так как не в полной мере реализована программа «Наставник», опытные педагоги ощущают нехватку времени для оказания необходимой помощи молодым специалистам, нет контроля со стороны Управления образования по организации наставнической работы, отсутствие форм работы, где бы молодой специалист мог рассказать о своих трудностях и проблемах, получить не только методическую, но и психологическую помощь).

Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной

документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям.

Таким образом, молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях мало, во всех школах города и района катастрофически не хватает учителей по всем предметам, следовательно, в сфере образования наступил кризис. Чтобы решить эту проблему необходимо создавать условия, способствующие привлечению молодых специалистов.

Целью данной программы является создание условий для привлечения молодых и перспективных специалистов в образовательные учреждения НМР РТ, создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи данной программы следующие:

- ✓ изучить факторы и проблемы молодых специалистов в системе образования;
- ✓ разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в образовательные учреждения города;
- ✓ получить поддержку органов местного самоуправления в решении проблем молодых специалистов путем установления партнерских связей;
- ✓ создать благоприятные условия для работы молодого специалиста в образовательных учреждениях путем взаимодействия с органами управления образования;
- ✓ создать условия для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов.
- ✓ оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
- ✓ повышение уровня методической подготовленности педагогов.
- ✓ оказание практической помощи молодым специалистам.
- ✓ обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.
- ✓ проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
- ✓ оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.
- ✓ формирование представлений о путях совершенствования.
- ✓ создание условий для саморазвития и самореализации.
- ✓ оказание психологической поддержки.

3. КОМПЛЕКС МЕР, НАПРАВЛЕННЫЙ НА МОТИВАЦИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РЕАЛИЗУЕМЫЙ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

Молодой учитель пришёл в школу. Как бы хорошо ни был подготовлен он к работе, становление его мастерства проходит на практике, в течение всех последующих лет работы в образовательном учреждении. Именно в первые годы работы интенсивно формируются те качества, которые в будущем определяют степень мастерства учителя.

Чтобы стать преобразователем, творцом, учителю необходимо овладевать закономерностями и механизмами педагогического процесса. Это позволит педагогически мыслить и действовать, т.е. самостоятельно анализировать педагогические явления, осмысливать их, находить в теории обучения и воспитания идеи, выводы, основную педагогическую задачу (проблему) и способы ее оптимального решения. А овладеть закономерностями и механизмами педагогического процесса молодой специалист сможет только через целостную систему адаптации в педагогическом коллективе.

Первый год работы молодого специалиста напоминает ежедневный экзамен, испытание, которое учитель держит перед всеми участниками образовательного процесса. Это состояние может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но может также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя. Многое, конечно, зависит от самого молодого учителя. Однако это не снижает роли и не снимает ответственности и с руководителей школы, всего педагогического коллектива за то, как сложится профессиональная судьба начинающего учителя.

Молодому специалисту без профессиональной поддержки опытных педагогов тяжело работать в школе. Поэтому молодому выпускнику адаптироваться в максимально короткие сроки в новых для него условиях практической деятельности поможет педагог-наставник. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Роль наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему

методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Наставничество должно оплачиваться отдельно, предлагаем ежемесячную доплату в размере 1000 рублей на одного молодого специалиста. После такой плодотворной работы наставника и молодого специалиста в течение одного года, молодые учителя станут настоящими «асами» своего дела.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руководителем методического объединения, учителем - наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Каждый специалист, осуществляющий наставнические функции, должен точно знать, в каком направлении он должен работать. Распределение обязанностей позволит повысить эффективность работы и ускорить адаптацию молодого специалиста.

Распределение направлений работы с молодыми специалистами:

- Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом
- разъясняет ему права и обязанности учителя
- определяет должностные обязанности
- назначает из лучших учителей наставника
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

- Заместитель директора по учебной работе

- определяет рабочее место педагога,
- знакомит с условиями работы,
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

- Заместитель директора по воспитательной работе

- оказывает методическую помощь при подготовке мероприятий и документации воспитательного характера
- оказывает поддержку при работе с детской и родительской общественностью

- оказывает помощь молодому специалисту по организации внеурочной деятельности, вовлечению детей в систему дополнительного образования
- консультирует молодых специалистов по работе с детьми «группы риска» и неблагополучными семьями

- Руководитель научно-методического объединения

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте
- проводит с ним индивидуальные собеседования
- знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя школы
- знакомит с планом работы школы

- Наставник

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению рабочих программ
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

-Психолог

- по необходимости проводит консультации, тренинги.

Следующим этапом реализация проекта должна предполагать особые условия для молодых педагогов в институте повышения квалификации работников образования — здесь для учителей со стажем не больше трех лет должны проводиться специальные форумы и конкурсы, для того, чтобы молодой специалист мог креативно себя представить. Это могут быть конкурсы открытых уроков, мероприятий, проводимых как в городе, так и в области (например, проведение недели молодых специалистов, слётов). Также необходимо проведение семинаров, бесед, круглых столов, которые направлены на решение возможных проблем, получения новых знаний, обмена опытом и реализации совместных проектов. Данные проекты могут раскрывать формулу успеха молодых педагогов в совместной работе с администрацией образовательного учреждения, коллегами, родителями и детьми.

4. КОМПЛЕКС МЕР, НАПРАВЛЕННЫЙ НА МОТИВАЦИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РЕАЛИЗУЕМЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМ КОМИТЕТОМ НМР РТ

Решение финансовых и жилищных проблем педагога находятся в компетенции органов власти и являются целью многих образовательных реформ. Исполнительный комитет НМР РТ осуществляет выплату единовременного денежного пособия «подъемных» в размере 10 000 рублей. Но вместе с тем, исходя из анализа проблем молодого учителя, материальные затруднения испытывает большинство молодых специалистов.

Предлагается рассмотреть дополнительные меры, направленные на мотивацию молодых специалистов, такие как:

- 1) оказание содействия в приобретении первичного жилья молодыми учителями на условиях Программы «Социальной ипотеки»;
- 2) оказания содействия в вопросе выделения комнаты в общежитии или служебного жилья;
- 3) ежегодное увеличение единовременного денежного пособия в течение 5-ти лет и другие.

Все эти меры позволят повысить качество образования и экономика города и района и получить подготовленные кадры.

5. КОМПЛЕКС МЕР, НАПРАВЛЕННЫЙ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Наставники должны получать доплату за методическое и психологическое сопровождение начинающего учителя. Материальная поддержка обяжет наставников создать все условия для эффективной адаптации молодого специалиста.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен

обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Для того чтобы учесть все нюансы работы наставника с молодым специалистом, должен быть составлен комплексный план мероприятий методической поддержки.

№	Мероприятие	Ответственные исполнители	Сроки реализации
1. Теоретико-методологический, проектировочный этап			
1.1	выявление уровня и состояния образовательного процесса, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом:	заместители директора УВР, наставники	сентябрь-октябрь
1.2	принятие решения о разработке Программы;		
1.3	сбор информации для формирования плана действий;		
1.4	создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;		
1.5	создание пакета локальных актов по реализации Программы.		
1.6	Положения: - критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником (приложение 1); – о Школе молодого специалиста (приложение 2); – проведении Недели молодого специалиста (приложение 3) ; – конкурсе профессионального мастерства "Зажги свою звезду» (приложение 4).		

2. Деятельностно-технологический этап			
2.1	организация внутришкольных семинаров, мастер-классов, вебинаров, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;	заместители директора УВР, наставники	в течение года
2.2	внедрение современных педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей школьников, ИКТ, метода проектов;		
2.3	организация совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса в зоне ближайшего развития с использованием коллективных творческих дел;		
2.4	проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;		
2.5	изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом.		
3. Контрольно-оценочный этап, внедренческий			
3.1	осуществление проблемного анализа по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур учителя;	заместители директора УВР, наставники, молодые специалисты	конец учебного года
3.2	внедрение рейтинговой оценки качества деятельности молодого специалиста;		
3.3	разработка рекомендаций по обновлению образовательных программ каждого учителя;		

3.4	изучение и обобщение опыта работы по Программе, отслеживание результатов;		
3.5	внедрение новаций в структуру и организацию образовательного процесса;		
3.6	подготовка и реализация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ;		
3.7	формирование банка информации об опыте внедрения программы профессионального становления молодого специалиста.		

Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми учителями, молодые учителя проходят адаптационный период уверенно, повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии.

Практическая значимость:

В ходе выполнения проекта будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

По данному проекту любая школа может организовать работу в повышении квалификации с молодыми учителями.

Перспективы дальнейшего развития.

В дальнейшем выходить на сетевую связь с другими школами, провести с ними методические мероприятия, вести работу по повышению квалификации молодых учителей школ, привлечь опытных учителей школ в организации работы Школы педагогического мастерства с молодыми учителями.

Реализация комплексно-целевой программы на уровне города позволит молодым учителям получить доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях.

6. КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

№п/п	Мероприятия	Сроки реализации
1. Анализ кадрового потенциала		
1.1	<p>Проведение ежегодного мониторинга и создание информационной базы данных по кадровым ресурсам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование банка данных потребности в педагогических кадрах образовательных учреждений • создание банка данных молодых педагогов • создание банка данных о социальном положении молодых педагогов • создание банка данных достижений молодых педагогов <p>анализ обеспеченности жилой площадью молодых специалистов</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ МТБ кабинета молодого специалиста 	ежегодно до 31 августа
1.2	<p>Подготовка и размещение информации и материалов на сайте Управления образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об имеющихся вакансиях в образовательных учреждениях - методических и информационных материалов для молодых специалистов - электронных методических пособий в помощь молодому учителю 	постоянно
1.3	<p>Проведение ежегодного открытого диалога «Как тебе живется, молодой учитель?»</p>	март

2. Комплекс мер по оказанию социальной поддержки молодым учителям, стабильно показывающим высокие результаты		
2.1.	Оказание содействия в обеспечении жильем молодых специалистов образовательных учреждений, признанных в установленном порядке, нуждающимися в улучшении жилищных условий: - предоставление комнаты в общежитии; - участие в Программе «Социальная ипотека»	сентябрь
3. Комплекс мер по методическому сопровождению молодого специалиста		
3.1	Работа Ассоциации молодых педагогов НМР РТ, открытие НКО (проведение КВН, литературных вечеров, спортивно-массовых мероприятий, спортивно-творческого фестиваля для молодых педагогов с проведением мастер-классов по воспитательной работе, лагерей обучения и отдых активистов, летних школ для активистов молодых педагогов, Слета молодых специалистов и их наставников, экскурсий)	в течение года
3.2	Содействовать работе Ассоциации молодых педагогов НМР РТ согласно ежегодному плану мероприятий	в течение года
3.3	Проведение городского праздника для молодых специалистов «Первые шаги» (праздника «Посвящение в педагоги»)	Августовская конференция работников образования
3.4	Повысить долю участия молодых учителей в муниципальном конкурсе на получение Гранта Главы НМР РТ (номинация «Открытие года»)	октябрь - декабрь
3.5.	Разработка нормативной базы по сопровождению молодых специалистов	сентябрь
3.6	Обеспечить контроль за процедурой организации наставничества в общеобразовательных организациях	октябрь-март
3.7	Разработка индивидуального профессионального маршрута молодого	в течение года

	педагога и его методическое и психолого-педагогическое сопровождение.	
3.8	Обеспечение участия молодых специалистов в конкурсах и конференциях различного уровня, семинарах, педсоветах, в работе проблемных групп.	в течение года
3.9.	Организация тренинговых программ для молодых специалистов по адаптации, мотивации, стрессоустойчивость, эффективному общению с детьми , родителями и коллегами.	в течение года
4. Комплекс мер по мониторингу эффективности реализации мероприятий комплексного плана		
4.1	Удовлетворенность молодых специалистов: - рабочим местом - методическим сопровождением - мерами социальной поддержки - жилищными условиями	март
4.2	Закрепляемость молодых специалистов в образовательных учреждениях	до 1 сентября

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Мероприятие	Показатели					Ответственные	Результат. Критерии выполнения.
		2019	2020	2021	2022	2023		
1. Анализ кадрового потенциал								
1.1	Проведение ежегодного мониторинга и создание информационной базы данных по кадровым ресурсам: - формирование банка данных потребности в педагогических кадрах образовательных учреждений - создание банка данных молодых педагогов - создание банка данных о социальном положении молодых педагогов - анализ обеспеченности жилой площадью молодых специалистов - анализ МТБ кабинета молодого специалиста	100%	100%	100%	100%	100%	УО	Количество вакансий по предметам

	- создание банка данных достижений молодых педагогов							
1.2	<p>Подготовка и размещение информации и материалов на сайте Управления образования</p> <p>- об имеющихся вакансиях в образовательных учреждениях</p> <p>- методических и информационных материалов для молодых специалистов</p> <p>- электронных методических пособий в помощь молодому учителю</p>	100%	100%	100%	100%	100%	УО	Информация на сайте УО

	- банка данных о достижениях молодых педагогов							
1.3.	Проведение ежегодного открытого диалога «Как тебе живется, молодой учитель?» (мониторинг потребностей молодых специалистов системы образования (методы: анкетирование, собеседование)	100%	100%	100%	100%	100%	УО	Мониторинг
2. Оказание мер социальной поддержки молодым учителям, стабильно показывающим высокие результаты								
2.1.	Оказание содействия в обеспечении жильем молодых специалистов образовательных учреждений, признанных в установленном порядке, нуждающимися в улучшении жилищных условий:	100%	100%	100%	100%	100%	Исполнительны й комитет НМР РТ	Кол-во молодых специалистов, обеспеченных жильем

	- предоставление комнаты в общежитии; -участие в Программе «Социальная ипотека»							
3. Наставничество и постдипломное сопровождение молодого специалиста								
3.1.	Работа Ассоциации молодых педагогов НМР РТ (проведение КВН, литературных вечеров, спортивно-массовых мероприятий, спортивно-творческого фестиваля для молодых педагогов с проведением мастер-классов по воспитательной работе, лагерей обучения и отдых актива, летних школ для актива молодых педагогов, Слета молодых специалистов и их наставников, экскурсий)	100%	100%	100%	100%	100%	УО	Совет Ассоциации
3.2.	Содействовать работе Ассоциации молодых педагогов НМР РТ согласно	100%	100%	100%	100%	100%	УО	План мероприятий

	ежегодному плану мероприятий							
3.3.	Проведение городского праздника для молодых специалистов «Первые шаги» (праздника «Посвящение в педагоги»)	100%	100%	100%	100%	100%	УО	Августовская конференция работников образования
3.4.	Организовать участие молодых учителей в муниципальном конкурсе на получение Гранта Главы НМР РТ (номинация «Открытие года»)	45%	50%	55%	60%	65%	УО, ОУ	Кол-во участников
3.5.	Наличие нормативной базы по сопровождению молодых специалистов	100%	100%	100%	100%	100%	УО, ОУ	Разработанные и утвержденные муниципальные положения «Об организации наставничества»
3.6.	Работа над повышением качества методической поддержки молодых специалистов	100%	100%	100%	100%	100%	УО, ОУ	Разработанный комплекс мер по повышению качества методической поддержки молодых специалистов
3.7.	Обеспечить контроль за процедурой организации	100%	100%	100%	100%	100%	УО	План контрольных мероприятий

	наставничества в общеобразовательных организациях							
3.8.	Разработка индивидуального профессионального маршрута молодого педагога и его методическое и психолого-педагогическое сопровождение.	100%	100%	100%	100%	100%	ОУ	Индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога
3.9	Обеспечение участия молодых специалистов (не менее 3-х выходов в год) в конкурсах и конференциях различного уровня, семинарах, педсоветах, в работе проблемных групп.	50%	55%	60%	65%	70%	ОУ	Портфолио молодого специалиста
3.10	Организация тренинговых программ для молодых специалистов по адаптации, мотивации, стрессоустойчивость, эффективному общению с детьми , родителями и коллегами.							

4. Организация и проведение мониторинга эффективности реализации мероприятий комплексного плана								
4.1.	Удовлетворенность молодых специалистов: - рабочим местом - методическим сопровождением - мерами социальной поддержки - жилищными условиями	100%	100%	100%	100%	100%	УО, ОУ	Система мониторинга (<i>план, нормативно-правовая база, ресурсы, ответственные и т.п.</i>). Оперативные данные
4.2.	Закрепляемость молодых специалистов в образовательных учреждениях	100%	100%	100%	100%	100%	УО, ОУ	Кол-во молодых учителей, улучшивших свои жилищные условия в рамках программы

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ УЧИТЕЛЕМ-НАСТАВНИКОМ

	затрудняется ответить	не владеет	владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания			
1 Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине			
2 Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки			
3 Свободное владение материалом урока			
2. Методическая готовность к практике преподавания			
1 Умение самостоятельно составлять конспект урока			
2 Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме			
3 Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)			
4 Умение объективно оценивать ответ учащегося			
5 Умение применять разнообразные методы изложения нового материала			
6 Умение использовать технологии активного обучения			
7 Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока			
8 Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке			
9 Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания			
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности			
1 Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность			
2 Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке			
3 Владение вербальными и невербальными средствами общения			
4 Наличие чувства уверенности в себе			

ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1.1. Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и содержательно-деятельностные основы функционирования Школы молодого учителя (далее ШМУ).

1.2. В своей деятельности ШМУ руководствуется действующим законодательством РФ, в т.ч. законом «Об образовании», и настоящим Положением.

1.3. Срок действия настоящего Положения неограничен.

II. Цель, задачи и содержание работы ШМУ

2.1. Цель ШМУ – помощь начинающим педагогам в самоутверждении и профессиональном становлении.

2.2. Задачи ШМУ:

- содействие повышению квалификации и профессиональному росту молодых педагогов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- оказание практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- внедрение в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
- пропаганда педагогического опыта молодых педагогов;
- выявлять ведущие потребности начинающих специалистов в учебном процессе и содействовать их разрешению.

2.3. Содержание работы ШМУ:

- выявление ведущих потребностей молодых педагогов путем организации и проведения анкетирования, микроисследований;
- оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших преподавателей школы и района;
- проведение опытными педагогами «Мастер-класса» и учебно-методических занятий для начинающих учителей;
- организация и проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы, а также встреч с психологами, опытными учителями, заместителями директоров, директорами школ, призерами и дипломантами профессиональных конкурсов;
- разработка памяток и рекомендаций по организации учебно-воспитательного процесса;
- отслеживание результатов работы молодого учителя;
- диагностика успешности работы молодого учителя;

- организация участия молодых учителей в предметных в т.ч. и сетевых сообществах.

III. Состав ШМУ и организация работы

3.1. В состав ШМУ входят молодые педагоги со стажем работы до 3-х лет, их наставники, учителя, готовые передавать накопленный опыт.

3.2. Руководит и координирует деятельность ШМУ методист школы.

3.3. Руководитель ШМУ осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМУ.

3.4. Работа ШМУ осуществляется в соответствии с планом работы на год.

3.5. В ШМУ ведется следующая документация:

- план работы ШМУ;
- банк данных о молодых учителях;
- протоколы заседаний ШМУ
- отчеты по стажировке (самообразованию) молодых специалистов;
- справка по итогам работы.

IV. Права и обязанности участников ШМУ

4.1. Руководитель ШМУ обязан:

- вести документацию согласно настоящему Положению

4.2. Руководитель ШМУ имеет право:

- привлекать для участия в работе опытных учителей, завучей, педагога-психолога, участников профессиональных конкурсов;
- ходатайствовать перед директором школы о поощрении молодых педагогов за достигнутые результаты в работе.

- в установленные сроки получать информацию, необходимую для планирования и организации работы ШМУ на учебный год.

4.3. Молодые учителя имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМУ;
- принимать участие в составлении плана работы ШМУ на следующий учебный год;
- участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;
- получать необходимую для выполнения своих функций информацию у директора, заместителей директора, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;
- присутствовать на занятиях своих коллег;
- обращаться с предложениями, жалобами, заявлениями и получать ответы на свои обращения.

4.4. Молодые учителя обязаны:

- регулярно посещать занятия в ШМУ;

- выполнять индивидуальные планы работы в ШМУ в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМУ в рамках должностных инструкций;
- участвовать в мероприятиях, организуемых ШМУ;
- систематически повышать свою квалификацию.

V. Обязанности администрации школы.

5.1. Администрация школы оказывает ШМУ всемерное содействие, предоставляет необходимые материалы и документы, иные сведения, необходимые для осуществления деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ О НЕДЕЛЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Общие положения

1.1. Неделя молодого специалиста (далее – Неделя) проводится методической службой школы среди молодых специалистов образовательного учреждения

1.2. Принять участие в Неделе могут все молодые специалисты школы.

1.3. Мероприятие планируется организовывать ежегодно.

2. Цели и задачи Недели

2.1. Цель Недели: демонстрация профессиональных достижений молодых специалистов через основные виды образовательной деятельности – урок, внеклассное мероприятие, профессиональный конкурс.

2.2. Задачи Недели:

активизировать педагогическую деятельность молодых специалистов;
выявить талантливых, творчески работающих молодых специалистов;
мотивировать профессиональное и личностное развитие молодых специалистов, содействовать повышению их вклада в достижение результатов работы школы.

3. Содержание Недели

3.1. Проведение Недели предполагает:

оценку профессиональной компетентности участников;
анализ новых приемов и подходов в педагогической деятельности;
оценку коммуникативных качеств.

3.2. Номинации:

3.2.1. Лучшая методическая разработка по предмету.

3.2.2. Лучшая презентация / выступление по теме самообразования.

3.2.3. Лучшее проведение открытого урока / внеклассного мероприятия.

3.2.4. Лучший молодой специалист школы.

4. Оргкомитет

4.1. Оргкомитет определяет порядок и формы проведения Недели, место и дату.

Состав оргкомитета утверждает директор школы.

4.2. Оргкомитет пропагандирует результаты Недели (осуществляет выпуск информационных материалов, съемку видеофильмов, публикацию работ, создает банк данных).

5. Жюри

5.1. Состав жюри утверждает директор ОУ.

5.2. Жюри оценивает качество представленных материалов всех участников данного мероприятия. Члены жюри присутствуют на открытых уроках, презентациях, методической выставке.

5.3. Члены жюри Недели участвуют в разработке заданий для проведения профессионального конкурса "Зажги свою звезду".

6. Итоги Недели

6.1. Итоги Недели оглашаются после проведения профессионального конкурса "Зажги свою звезду".

6.2. Победителям Недели всех номинаций вручаются дипломы, грамоты, сертификаты, памятные подарки.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конкурсе профессионального мастерства молодых педагогов
«Зажги свою звезду»

1. Общие положения

1.1. Конкурс профессионального мастерства для молодых педагогов

«Зажги свою звезду» (далее – конкурс) проводится муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением

1.2. Цель конкурса - выявление талантливых молодых педагогов и создание условий для их профессионального роста.

1.3. Задачи конкурса:

- содействие повышению престижа и формированию позитивного общественного представления о профессии педагога;
- стимулирование развития профессионального мастерства молодых педагогов;
- расширение диапазона профессионального общения молодых педагогов;

2. Условия и порядок проведения конкурса

2.1. Организатор:

- разрабатывает положение о проведении конкурса и доводит его до сведения заинтересованных лиц;
- осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения конкурса;
- организует работу жюри конкурса;
- награждает победителей конкурса.

2.2. Состав жюри формируется из числа педагогов, администрации и обучающихся школы.

2.3. Жюри:

- определяет участников и победителей конкурса;
- подводит итоги конкурса.

2.4. Участники конкурса.

В конкурсе принимают участие педагоги со стажем педагогической работы в школе 1- 2 года.

2.5. Конкурс проводится ежегодно

2.6. Этапы конкурса:

1-й конкурс «Педагогическое кредо учителя»

В течение 5 минут участник конкурса должен раскрыть ведущие педагогические идеи, жизненные приоритеты, отношение к детям, коллегам, профессии.

2-й конкурс «Эмблема своего предмета»

3-й конкурс «Педагогический блиц»

Продолжить пословицу, которая могла бы быть включена в список пословиц о воспитании ребенка (задачи от школьников каждому участнику конкурса)

4-й конкурс «Учитель – мастер».

Из раздаточного материала изготовить поздравительную открытку

5-й конкурс «Учитель - экспериментатор»

Каждый участник представляет свою технологию исследовательской работы, а это - «модель ученика будущего» или «модель учителя будущего».

3. Оценка конкурсных заданий

Во всех заданиях жюри оценивает уровень профессионализма и творческие способности конкурсанта.

Оценивание по пятибалльной шкале

Максимальный суммарный балл – 30.

В оценивании конкурсантов принимают участие зрители: педагоги и обучающиеся школы (номинация «Приз зрительских симпатий»).

4. Подведение итогов Конкурса

Итоги Конкурса подводит председатель жюри конкурса на основании материалов, предоставленных жюри.

Победителем конкурса является участник, набравший максимальное количество по сумме баллов за выполнение конкурсных заданий конкурса. Остальные участники конкурса объявляются призерами Конкурса.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

ФИО _____

Место работы _____

Дата рождения _____

1. Какое учебное заведение Вы окончили?**2. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- да
- нет
- частично

3. Какой предмет Вы преподаете?**4. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя?**

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого учителя
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии учителя
7. Возможность гарантированного трудоустройства
8. Случайные обстоятельства
9. Другое

5. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в школу?

1. Любовь к детям
2. Перспектива профессионального роста
3. Заработная плата
4. Выплата подъемных
5. Грант «Наш новый учитель»
6. Другое _____

6. Стаж работы учителем

1. Менее 1 года
2. 1 – 2 года
3. 2 – 3 лет.

7. Что Вам нравится в педагогической работе?

1. Учить и воспитывать детей

2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск в летний период
5. Возможность работать близко от дома
6. Престиж профессии
7. Другое _____

8. Скажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?

1. Сокращение учебной нагрузки
2. Старение педагогических кадров
3. Большая учебная нагрузка педагогов
4. Уход из школы учителей пенсионного возраста
5. Наличие в школе вакансий
6. Безразличное отношение коллег
7. Другое _____

9. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах
2. Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
3. Пессимизм, чувство собственной неполноценности
4. Снижение интереса к работе
5. Боязнь класса и страх перед учениками
6. Отношения с коллегами
7. Другое _____

10. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?

1. Да
2. Нет

11. Удовлетворены ли Вы своей работой?

1. Да
2. Нет
3. Частично
4. Затрудняюсь ответить

12. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе (возможны несколько вариантов ответов).

1. Низкая заработная плата
2. Чрезмерная загруженность на работе (ведение 2-х предметов)
3. Неудовлетворительные условия труда
4. Низкий престиж профессии учителя
5. Отсутствие социальных гарантий

6. Недостаточная учебно-методическая оснащенность учебного предмета
7. Отношение учащихся к учителям
8. Взаимоотношения в коллективе
9. Отсутствие у детей желания учиться
10. Стиль работы администрации школы
11. Отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры
12. Неудовлетворенность жилищными и бытовыми условиями
13. Другое _____

13. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться
3. Нормально работать, не быть в числе последних
4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей
5. Трудно сказать определённо, не знаю
6. Другое _____

14. А что вы считаете наиболее важным в работе?

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям
2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм
3. Соответствующее материальное вознаграждение
4. Профессиональное лидерство
5. Не выделяться из коллектива
6. Высокая оценка со стороны руководства
7. Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
8. Другое _____

15. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим
2. С плохим
3. Без особых эмоций
4. Когда как, бывает по-разному

16. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий
5. Другое _____

17. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:

1. нет

2. да

18. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч: укажите 3 наиболее полезных

1. Занятия в "Школе молодого учителя"
2. Открытые уроки (занятия) коллег- молодых специалистов
3. Практические занятия
4. Консультации
5. Другое _____

19. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности? Укажите 2 проблемных направления

1. в календарно-тематическом планировании
2. проведении уроков
3. проведении внеклассных мероприятий
4. общении с коллегами, администрацией
5. общении с учащимися, их родителями

20. Назовите приоритетные для Вас условия, обеспечивающие профессиональный рост педагога

1. постоянное участие в общественной жизни школы
2. участие в общественной жизни школы только при наличии свободного времени
3. самообразование
4. Другое _____

21. Чему Вы хотели бы научиться у коллег?

22. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в проведении уроков
- в проведении внеклассных мероприятии
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите).....

23. Представляет ли для вас трудность:

- формулировка цели урока
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
- мотивировка деятельности учащихся
- формулирование вопросов проблемного характера

- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении
- подготовка для учащихся задания различной степени трудности
- активизирование учащихся в обучении
- организация сотрудничества между учащимися
- организация само- и взаимоконтроля учащихся
- организация своевременного контроля и коррекции ЗУНов учащихся
- развитие творческих способностей учащихся
- другое (допишите).....

24. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую, и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора);

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным методическим объединениям
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

25. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите).....

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. ПАСПОРТ
2. ВВЕДЕНИЕ
3. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
4. ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ, ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ
5. НЕОБХОДИМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. ПАСПОРТ

Наименование	Программа профессионального развития педагогических кадров Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан
Координаторы	Управление образования Исполнительного комитета НМР РТ
Нормативные документы, используемые при разработке	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года (утв. Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 г. N 40-ЗРТ). - Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014 г. N 110). - Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 3.03.2015 г. N 349-р). - Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. N 1642). - Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 25.05.2016г. №996-р). - 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); -ФГОС СПО по специальности 44.02.02. Преподавание в начальных классах (утвержден приказом МОН РФ от 17 октября 2013 г. № 1155); - ФГОС Начального общего образования (утвержден приказом МОН РФ от 06 октября 2013 г. № 373); - Об утверждении ГОС НОО обучающихся с ОВЗ (утвержден приказом МОН РФ от 19.12.2014 г. № 1598);

Миссия	Удовлетворение потребностей общества в качественном общем и дополнительном образовании
Цель	Создание условий для профессионального роста педагогов Нижнекамского муниципального района
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить развитие материально-технических средств для ведения образовательного процесса 2. Обеспечить психолого-педагогическое сопровождение учителей 3. Обеспечить развитие профессиональных компетентностей педагогов 4. Обеспечить социальные гарантии педагогам 5. Обеспечить обновление содержания и технологий учебно-воспитательного процесса с учетом основных тенденций развития образования 6. Повысить эффективность и качество управления системой образования
Сроки исполнения	2019-2023 гг.

2. ВВЕДЕНИЕ

Повышение эффективности и качества образования – одно из базовых направлений реализации государственной политики как в Российской Федерации, так и на территории Республики Татарстан.

Данная программа предполагает проведение глубоких структурных изменений, направленных на повышение качества образовательных услуг, доступности, инвестиционной привлекательности образования Нижнекамского муниципального района. Сегодня предъявляются новые требования к содержанию образовательных программ, качеству образования, внедрению инновационных технологий в процесс обучения. Указанные тенденции требуют совершенствования деятельности образовательных организаций.

Программа открыта для внесения изменений и дополнений. Совершенствование Программы осуществляется на основании ежегодного публичного отчета. Основанием для принятия управленческих решений является ежегодный мониторинг реализации мероприятий каждого направления Программы. Предложения по совершенствованию подаются руководителями структурных подразделений после обсуждения на заседаниях цикловых методических комиссий, методическом совете, педагогическом совете, на заседаниях Совета директоров.

Отчет о ходе выполнения Программы ежегодно предоставляется руководителями структурных подразделений, руководителями направлений Программы, публикуется на сайтах управления образования, образовательных организаций в рамках ежегодного самоанализа работы за год.

Ожидаемый результат реализации Программы – повышение качества предоставляемых образовательных услуг, рост конкурентоспособности педагога.

3. АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ

По состоянию на 01.09.2019 г. общая численность обучающихся в общеобразовательных организациях составляет 31232 человека, из них: 2979 человек (9,5%) обучаются в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, 28253 человека (90,5 %) – в городской местности.

Общая численность обучающихся 1-4 классов (начальное образование) составляет 14532 человека (46,5 % от общего числа обучающихся), из них: 1367 человек (9,4 %) обучается в сельской местности, 13165 человек (90,6 %) – в городской местности. Общая численность обучающихся на 1 учителя составляет 15,9 ед., в том числе: 9,6 человека в сельской местности; 17,2 – в городе.

Численность учителей всего составляет **1907**, из них **366 (19,2%** - пенсионного возраста).

Учителя	общее количество (чел.)	пенсионеров (чел.)	%
Начальные классы	593	84	14
Русский язык и литература	188	63	33
Татарский язык и литература	214	40	19
Чувашский язык и литература	2	-	-
История и обществознание	92	15	16
Информатика	39	2	5
Физика	44	14	31
Математика	148	50	33
Химия	28	10	35
География	38	11	28
Биология	49	11	22
Иностранный язык	206	23	11
Физкультура	120	11	9
Технология	80	21	26
Музыка	26	5	19
ИЗО	16	4	25
ОБЖ	17	2	11

По отчетным данным, представленным образовательными организациями, данные по аттестации следующие.

Всего в муниципальном районе (УО, СПО, УДМиС и т.д.) 5510 работников образования, из них 436 руководящих, 5074 педагогических работника. Имеют квалификационные категории 3808 работников образования (69,1%, в 2018 году – 68,95, в 2017 году - 68,15%), из них 257 (53,65%) руководителей, 3604 педагога (69,66%).

Количество педагогов в Нижнекамском муниципальном районе

Управление образования (школы, учреждения дополнительного образования)	2628
Управление дошкольного образования (детские сады)	2049
СПО	422
Управление по спорту (спортивные школы)	58
Управление по делам молодежи	89
Управление культуры (музыкальные школы, центры)	220
Управление труда, занятости и социальной защиты (Балкыш)	44

Категорийность педагогов по типам учреждений распределена следующим образом:

Управление образования (школы, учреждения дополнительного образования)	70,5%
Управление дошкольного образования (детские сады)	71,25%
СПО	57,82%
Управление по спорту (спортивные школы)	63,79%
Управление по делам молодежи	52,81%
Управление культуры (музыкальные школы, центры)	75,45%
Управление труда, занятости и социальной защиты (Балкыш)	22,73%

Следует отметить, что уровень категорийности педагогов управления образования, управления дошкольного образования, управления культуры высокий, категорийность управления социальной защиты не достигает 30 %.

Всего в школах и учреждениях дополнительного образования 2628 работников образования, из них 278 руководящих, 2350 педагогических работников. Имеют квалификационные категории 1853 работника образования (70,5%), из них 180 (73,74%) руководителей, 1648 педагогов (70,12%).

Высшую категорию имеют 529 работников (20,12%), из них 72 руководителя (32,14%), 398 педагогов (18,93%). Первую категорию имеют 1324 чел. (50,38%), из них 108 руководителей (45,3%), 1198 педагогов (50,97%). Не имеют категорий 775 (29,5%), из них прошли аттестацию 321 работник - 27 руководителей, 294 педагога. Не прошли аттестацию, составляют резерв 454 работника, из них 46 руководителей, 408 педагогов.

Больше всего аттестованных на высшую и первую квалификационные категории учителей чувашского языка (100%), начальных классов (73,4%), русского

языка и литературы (78,11%), учителей татарского языка и литературы (81%), химии (73,33%), географии (70,73%), ИЗО, черчения (76,19%), музыки (74,19%), информатики (73,81%). Меньше всех у учителей физики (54,55%), иностранного языка (56,59%), ОБЖ (55%).

Категорийность педагогов по муниципальному району (УО).

Год	Всего имеют квалификационные категории	Всего имеют высшую квалификационную категорию	Всего имеют первую квалификационную категорию
Апрель, 2018г. (2017-2018 уч. г.)	70,37%	19,35%	51,01%
Апрель, 2019г. (2018-2019 уч. г.)	70,5%	20,12%	50,38%

Имеется положительная динамика по категорийности педагогов на 0,13 %; по высшей категории + 0,77% в сравнении с прошлым годом.

Итоговый анализ по сравнению с другими городами РТ

Города РТ	Всего имеют квалификационные категории	Всего имеют высшую квалификационную категорию	Всего имеют первую квалификационную категорию
Нижнекамск (Школы, ДОД)	70,5%	20,12%	50,38%
Нижнекамск (Школы, ДОД, СПО, УДО)	69,34%	18,03%	51,31%
Нижнекамск (УО, УДО, СПО, управлении культуры, спорта, молодежи, соц. защиты)	69,1%	19,3%	49,7%
Набережные Челны	70,18%	22,95%	43,23%
Альметьевск	63,77%	16,45%	47,32%
Елабуга	68,39%	16,08%	52,31%
Бугульма	65,8%	18%	47,81%
РТ	67,6%	17,87%	49,82%

Перспектива по аттестации педагогических работников

	2019	2020	2021	2022	2023
Доля педагогических работников имеющих квалификационную категорию	70,38	70,5	70,55	70,6	70,65

4. ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ, ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Анализ текущей ситуации в образовательных организациях выявил следующие проблемы:

- недостаток материально-технических условий по выполнению в полном объеме требований ФГОС и профессиональных стандартов в сфере дошкольного, начального, общего, среднего и общего и дополнительного образования;
- недостаток педагогических кадров для обеспечения учебного процесса в образовательных организациях Нижнекамского муниципального района;
- большая загруженность педагогических работников (в сфере общего образования коэффициент совмещения составляет 1,8 ставки);
- финансовые и временные издержки педагогических работников в процессе повышения квалификации;
- отсутствие системы психолого-педагогического сопровождения педагогов в аттестационный период, конкурсов профессионального мастерства;
- потребность педагогов в собственном жилье
- рост числа детей в образовательных учреждениях с ограниченными возможностями здоровья и отклонениями в развитии;
- наличие значительных трудностей в проектировании образовательного процесса;
- незащищённость учителя.
- недостаточный уровень профессиональных компетенций педагогов в условиях реализации профессионального стандарта педагога;
- отсутствие в методическом арсенале педагогов новых форм и средств взаимодействия с родителями и организации воспитательной работы;
- формальный, недостаточный для повышения профессиональных компетенций педагогов характер аттестационных мероприятий;
- недостаточное владение педагогами форматами обучения, связанными с реализацией деятельностного подхода;
- недостаточное использование администрацией командных и проектных форм решения проблем образовательной практики школ.

Пути решения поставленных проблем:

1. Выделение финансирования на обеспечение материально-технических условий труда педагогов.
2. Методическое сопровождение профессионального роста педагогов.
3. Внедрение проекта «Психологический всеобуч: развитие навыков профессиональной и личной эффективности».
4. Организация различных бюджетных и внебюджетных форм повышения квалификации на базе муниципального района.
5. Реализация проекта «Стажировка для кадрового резерва».
6. Реализация проекта «Развитие школы через продвижение управленческой команды».
7. Создание системы адресной поддержки актуальных профессиональных компетенций аттестующихся педагогов.
8. Создание муниципальной системы работы с родителями на основе программы «Гуманная педагогика».

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 школ муниципалитета.

Создание родительского сообщества, способного понимать и формировать личностные образовательные результаты.

5. НЕОБХОДИМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№п/п	Мероприятия	Сроки реализации
○ Комплекс мероприятий аналитического обеспечения реализации программы		
1.1	Анализ потребности в кадрах, средней нагрузки по предметам	ежегодно
1.2	Анализ курсов повышения квалификации с перспективой в разрезе предметов	ежегодно
1.3	Анализ по аттестации с перспективой	ежегодно
1.4	Анализ МТО	ежегодно
1.5	Анализ по необходимости решения квартирного вопроса педагогов	ежегодно
1.6	Мониторинг кадрового резерва заместителей директора, директора	ежегодно
1.7	Организация мониторинга удовлетворенности обучающихся, их родителей качеством образовательного процесса	ежегодно
1.8.	Организация мониторинга удовлетворенности педагогов условиями труда и составление базы педагогов, чьи услуги не удовлетворяют запросы родителей	ежегодно
1.9.	Диагностика профессиональных компетенций педагогов вовлеченных в педагогические и образовательные проекты	ежегодно
○ Комплекс мероприятий по научно-методическому сопровождению повышения профессиональной компетенции педагогов		
2.1.	Организация курсов повышения квалификации с педагогическим колледжем - Совершенствование профессиональной деятельности учителя начальных классов в условиях ФГОС НОО; - Развитие профессиональных компетенций педагога в условиях реализации ФГОС ДО; - Совершенствование работы младших воспитателей ДОО в условиях ФГОС;	2019-2023 гг.

	<ul style="list-style-type: none"> - Совершенствование и технологии дополнительного образования детей в условиях реализации современной модели образования; - Коррекционная работа учителя в условиях инклюзивного образования. <p>Организация курсов повышения квалификации с ВУЗами:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования -Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды в условиях ФГОС начального и основного общего образования -Современные технологии коррекционно-развивающего обучения и воспитания детей с ОВЗ в условиях модернизации образования -Конфликтология -Современные аспекты деятельности педагога-психолога -Особенности организации и проектирования образовательного процесса для обучающихся с ОВЗ в условиях реализации ФГОС -Профилактика эмоционального выгорания работников образовательных организаций -Реализация основной образовательной программы дошкольного образования с учетом требований ФГОС -Управление качеством в образовательных организациях -Обеспечение информационной безопасности детей и молодежи в медиапространстве -Логопедический массаж -Логопедические формы и технологии в условиях инноваций в образовании -Современные технологии коррекционной работы учителя-дефектолога -Профилактика девиантного и суицидального поведения школьников -Противодействие коррупции, экстремизму и терроризму 	
2.2	Организация стажировочных площадок «Успешный педагог» для педагогов Нижнекамского муниципального	2019-2023гг.

	района на базе г. Нижнекамск, исходя из выявленных потребностей педагогов и запросов родителей	
2.3	<p>Организация тематических семинаров, тренингов, коучингов, исходя из выявленных потребностей педагогов и запросов родителей по темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности» - «Сайт учителя – как средство повышения профессиональных компетенции» - «Способы формирования и развития УУД» - «Трансляция педагогического опыта через публикации» - «Инклюзивное образование» - «Кооперативное обучение» - «Проблемное обучение» - «Достижение предметных результатов через эффективные методы и формы работы на уроках» - Проведение семинара в рамках проекта «Гуманная педагогика» для учителей и родителей с участием П.Ш.Амонашвили 	2019-2023 гг.
2.4	Муниципальная педагогическая мастерская «Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах»	2020.- 2021г.г.
2.5	<p>Реализация проекта «Стажировка для кадрового резерва»</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование базы резерва руководителей: заместителей директоров, директоров - методическое сопровождение кадрового резерва (семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы) - закрепление за наставниками (директорами, заместителями директоров, со стажем работы не менее 5-ти лет) - организация практических стажировок на базе школ-наставников «10 дней из жизни руководителя» 	2019- 2023г.г.
2.6	<p>Работа школы молодого руководителя</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование базы вновь назначенных руководителей: заместителей директоров, директоров 	

	<ul style="list-style-type: none"> - методическое сопровождение (семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы) - закрепление за наставниками (директорами, заместителями директоров, со стажем работы не менее 5-ти лет) - организация практических стажировок на базе школ-наставников «5 дней из жизни руководителя» 	
2.7	Создание ситуации для конкурентного и мотивирующего профессионального роста педагогов на рынке труда через участие педагогов в работе региональных инновационных площадок и базовых школ	в течение всего периода
2.8	Создание ситуации для конкурентного и мотивирующего профессионального роста педагогов на рынке труда через участие педагогов в профессиональных конкурсах и грантах	в течение всего периода
2.9	<p>Создание на базе муниципалитета педагогической школы «учитель - тренер -технолог деятельностных практик», с целью активного включения педагогов и администрации школ в реализацию деятельностного подхода и развития ключевых компетенций тренера-технолога деятельностных образовательных практик</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультационное и организационное сопровождение конкретных педагогов при проектирования и реализации ими образовательных событий, иных деятельностных форматов в учебном и внеурочном процессах (это минимальный функционал), через постоянно действующие проектные семинары и вебинары - работа в режиме педагогических мастерских по обеспечению повышения квалификации отдельных педагогов, осваивающих новые, деятельностные форматы работы с учащимися, нацеленных на диагностику и коррекцию новых образовательных результатов. 	в течение всего периода
2.10	<p>Реализация проекта «Корпоративное обучение и наставничество педагогической команды»</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение школьной педагогической команды с учетом их дефицитов, потребностей и запросов в формате краткосрочных курсов и проблемных семинаров. 	в течение всего периода

	- сопровождение школьного коллектива опытным методистом – наставником / коучем для реализации индивидуальных программ профессионального роста.	
2.11	Реализация проекта «Развитие школы через продвижение управленческой команды» - организация проектных, аналитических, методических семинаров и практикумов на базе школ, оказание практической помощи администрации в вопросах совершенствования педагогического мастерства в овладении новыми формами, методами и приемами управления, в работе с родителями.	в течение всего периода
2.12	Реализация проекта «Университет для родителей» с привлечением родительских комитетов школ города -организация всеобучей для родителей, родительских собраний по программе «Гуманная педагогика» - тренингов для родителей по формированию компетенций самоопределения и личностных результатов детей.	в течение всего периода
Внедрение проекта «Психологический всеобуч: развитие навыков профессиональной и личной эффективности»		
3.1	Составление базы педагогов Нижнекамского муниципального района нуждающихся в психологической поддержке исходя из выявленных потребностей педагогов и запросов родителей	ежегодно
3.2	Проведение психологической диагностики на выявление педагогического выгорания	ежегодно
3.3	Коррекционная работа с педагогами	
3.4	Проведение групповых тренингов для коррекции психолого-эмоционального состояния педагогов	ежеквартально
Меры социальной и финансовой поддержки конкретных педагогов		
4.1	Выделение служебной жилплощади исходя из потребностей педагогов	ежегодно
4.2	Обеспечение наградного материала согласно законодательству	ежегодно
Обеспечение материально-технических условий труда педагогов		
5.1	Обеспечение корректировки критериев для начисления и распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам в зависимости от поставленных задач	ежегодно

5.2	Обеспечение корректировки критериев для начисления и распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим в школах со сложными социальными условиями и демонстрирующим стабильно низкие образовательные результаты	ежегодно
5.3	Увеличение объема привлекаемых внебюджетных средств, стимулирование, поощрение и оказание содействия педагогам, принимающим участие в грантовых и конкурсных программах на уровне Республики Татарстан и Российской Федерации	ежегодно
5.4	Увеличение объема привлекаемых внебюджетных и бюджетных средств на оборудование рабочего места педагога	ежегодно
5.5	Проведение мероприятий по повышению юридической грамотности педагогов	ежегодно
5.6	Проведение родительского всеобуча «Права и обязанности участников образовательного процесса»	ежегодно

6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№п/п	Мероприятия	2019	2020	2021	2022	2023
Комплекс мероприятий аналитического обеспечения реализации программы						
1.1	Укомплектованность кадрами	99,6	99,7	99,8	99,9	100
1.2	Доля педагогических работников имеющих квалификационную категорию	70,38	70,4	70,85	71	71,5
Комплекс мероприятий по научно-методическому сопровождению повышения профессиональной компетенции педагогов						
2.1	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации на базе г. Нижнекамска	76	90	100	120	130

2.2	Удовлетворенность содержанием курсов повышения квалификации на базе г. Нижнекамска	100%	100%	100%	100%	100%
2.3	Доля педагогов высшей категории, входящих в кадровый резерв заместителей директора	6 42%	8 57%	10 71%	12 85%	14 100%
2.4	Доля заместителей директора, имеющих стаж работы более 5 лет, входящих в кадровый резерв директора	16 72%	17 77%	20 91%	22 100%	22 100%
2.5	Удовлетворенность руководителей качеством продвижения управленческих команд образовательных организаций	100%	100%	100%	100%	100%
Внедрение проекта «Психологический всеобуч: развитие навыков профессиональной и личной эффективности»						
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	100%	100%	100%	100%	100%
Обеспечение материально-технических условий труда педагогов						
4.1	Удовлетворенность педагогов материально-техническими средствами обучения, рабочим местом	80%	85%	90%	95%	100%