

**Управление образования
администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа**

ПРИКАЗ

от «29» декабря 2023 г. № 426

Об утверждении мероприятий
(дорожная карта) по развитию
педагогических кадров
муниципальных образовательных
учреждений Ленинск-Кузнецкого
муниципального округа
на 2024-2028 гг.

С целью развития муниципальной системы функционирования квалифицированных педагогических кадров, повышения их конкурентоспособности, обеспечения педагогическими и руководящими кадрами муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого муниципального округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) по развитию педагогических кадров муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого муниципального округа на 2024-2028 гг.
2. Заведующему МБУ «Информационно-методический центр» Пеевой Марии Владимировне разместить данный приказ на официальном сайте управления образования.
3. Контроль за исполнением приказа оставить за Лапиной Ольгой Александровной, заместителем начальника управления образования.

Начальник управления образования

М. В. Дюкова

С приказом ознакомлена:

_____ О.А. Лапина

_____ М.В. Пеева

« » _____ 2024 г.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (дорожная карта)
по развитию педагогических кадров муниципальных образовательных учреждений
Ленинск-Кузнецкого муниципального округа на 2024-2028 гг.**

Цель реализации Плана мероприятий («Дорожной карты») по развитию кадрового потенциала Ленинск-Кузнецкого муниципального округа - развитие муниципальной системы функционирования квалифицированных педагогических кадров, повышение их конкурентоспособности, обеспечение педагогическими и руководящими кадрами муниципальных образовательных учреждений и обучение в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта.

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем: повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов, выявленных в муниципальной системе образования, а именно:

- дефицит педагогических кадров в образовательных организациях Ленинск-Кузнецкого муниципального округа;
- потребность в обучении педагогических работников образовательных организаций методам воспитания и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций (медленная ротация кадров, увеличение среднего возраста работающих педагогов);
- необходимость персонифицированного повышения квалификации руководителей и учителей-предметников школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- недостаточная эффективность партнерских отношений между профессиональным и общим образованием (необходимость совершенствования диалога между потребителем/заказчиком и организациями высшего образования);
- обесценивание значимости педагогической профессии и низкий статус педагогического труда.

Основанием для разработки Положения и дорожной карты стали Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., " Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от «18» октября 2013 г. № 544н), модель Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»), паспорт национального проекта «Образование»

(утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03 сентября 2018г. № 10)

Реализация Плана мероприятий по развитию кадрового потенциала Ленинск-Кузнецкого муниципального округа должна обеспечить повышение профессионального уровня педагогических организаций общего, дошкольного и дополнительного образования муниципалитета.

Задачи:

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала;
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- привлечение молодых специалистов в образовательные организации;
- закрепление молодых специалистов в образовательных организациях;
- обеспечение методической поддержки молодых педагогов;
- оказание мер социальной поддержки педагогов;
- повышение социального статуса и престижа педагогической профессии;
- создание нормативно-правовых, информационных, организационных, научно-методических условий для реализации плана;
- потребность в обучении педагогических работников образовательных организаций методам воспитания и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- необходимость персонифицированного повышения квалификации руководителей и учителей-предметников школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- обеспечение межведомственного взаимодействия в рамках реализации данной дорожной карты.

Основные исполнители:

- Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа;
- МБУ «ИМЦ» Ленинск-Кузнецкого муниципального округа;
- Образовательные организации (далее- ОО) Ленинск-Кузнецкого муниципального округа;
- Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (по согласованию)

Мероприятия дорожной карты

Достижение цели дорожной карты осуществляется путем выполнения скоординированных по срокам, ресурсам мероприятий, способствующих решению проблем образовательного пространства района, и сгруппированных по направлениям и задачам.

Первое направление – «Профессиональная подготовка педагогических кадров» – включает решение следующих задач:

- увеличение количественного и улучшение качественного состава педагогических кадров;
- профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций на получение педагогического образования;

- создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций высшего образования и среднего профессионального образования;
- повышение квалификации педагогических кадров с целью их подготовки к инновационной деятельности;
- формирование профессиональной компетентности педагогов для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, механизмов обновления и омоложения кадрового состава, максимальное обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами;
- создание и распространение информационных ресурсов в области профессионального педагогического образования.

Второе направление – «Сетевое взаимодействие и социальное партнерство в развитии педагогических кадров» – подразумевает решение следующих задач:

- совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования;
- совершенствование системы социального партнерства, межведомственного и сетевого экспертного взаимодействия, развитие педагогических сообществ;
- общественная презентация практических достижений профессиональной деятельности педагогов;
- подготовка педагогов к работе по выявлению и сопровождению детей, проявляющих выдающиеся способности.

Третье направление – «Социальная поддержка педагогических работников» – требует решения следующих задач:

- улучшение условий труда и быта, оптимизация рабочего времени педагогических работников;
- социальная поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии;
- развитие общественных и профсоюзных объединений молодых педагогов.

Предполагается, что в результате реализации дорожной карты будут достигнуты:

- воспроизводство и повышение конкурентоспособности педагогических кадров;
- популяризация среди молодежи педагогической деятельности, выявление талантливой молодежи;
- адресное сопровождение и персонифицированная поддержка педагогов школ с низкими образовательными результатами и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- разнородное взаимодействие образовательных организаций и межведомственное партнерство внутри муниципалитета;
- повышение престижа педагогической деятельности.

Ожидаемые результаты реализации дорожной карты к концу 2028 года:

- воспроизводство кадров в образовательной сфере Ленинск-Кузнецкого муниципального округа за счет притока и закрепления молодых специалистов;

- стабилизация возрастных и квалификационных характеристик кадров образовательной сферы;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне общего образования;
- повышение престижа педагогических профессий;
- обеспечение социальной поддержки педагогов;
- соответствие квалификационного уровня руководящих и педагогических работников требованиям ЕСК и профстандарта;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников.

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения.
1.	МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (УПРАВЛЕНИЕ ДОРОЖНОЙ КАРТОЙ)			
1.1	Разработка Плана мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системе общего образования на уровне образовательных учреждений	ОО	До 31.01.2024	План мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системе общего образования на уровне образовательного учреждения
1.2	Обновление сайта Управления образования Ленинск-Кузнецкого муниципального округа по наличию вакантных должностей педагогического состава образовательных организаций	УО/МБУ «ИМЦ»	Ежемесячно	Информация на странице сайта
1.3	Формирование прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах: - формирование перспективного прогноза потребности в кадрах на муниципальном уровне; - заполнение электронных форм мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций; - заполнение мониторинга вакансий в образовательных учреждениях. Организация и проведение мониторингов: - кадрового обеспечения образовательных организаций - повышения квалификации - аттестации педагогических работников - вовлечённости молодых педагогов в конкурсную систему	УО/МБУ «ИМЦ», ОО	Ежемесячно	Информация о наличии вакансий
1.4.	Подготовка планов мероприятий образовательных учреждений («дорожной карты») по обеспечению педагогическими кадрами и	УО/МБУ «ИМЦ», ОО	Ежеквартально (контроль)	«Час контроля» по реализации планов на уровне учреждений

	контроль за их реализацией			
2.	УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВЕННОГО И УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ			
2.1	Формирование потребности муниципалитета на целевую подготовку/переподготовку по очной и заочной формам обучения	УО/МБУ «ИМЦ»	Ежегодно до 1 ноября.	Обеспечение ежегодного снижения карового дефицита Повышение социального статуса педагога, увеличение числа молодых специалистов в ОО
2.2	Заключение договоров на обучение по целевым направлениям в соответствии с потребностями муниципальной системы	УО/МБУ «ИМЦ»	Ежегодно до 1 июля	Договоры на обучение по целевым направлениям.
2.3	Организация в образовательном учреждении целенаправленной работы с выпускниками, обучающимися в педагогических учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в том числе по целевым направлениям	ОО	Постоянно	Рост количества выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, трудоустроившихся в образовательных учреждениях
2.4	Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы (с целью повышения практической ориентированности)	ОО	В течение года	Договоры о прохождении практики. Количество выпускников, трудоустроившихся в муниципальные учреждения образования
2.5	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием	ОО	Постоянно	Аналитическая справка
	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПОЛУЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
2.9	Профориентационная работа (создание условий для профессиональной мотивации/ориентации обучающихся и воспитанников образовательных организаций на получение педагогической профессии)	УО/МБУ «ИМЦ»,ОО	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
2.10	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	ОО	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
2.11	Формирование базы данных школьников, поступивших в	ОО	К 1 октября	Информация о выпускниках,

	учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)		ежегодно	поступивших на педагогические специальности
2.12	Организация среди обучающихся школ мероприятий (анкетирование, конкурсы, смотры), направленных на выявление лиц с высокой мотивацией на педагогическую профессию	ОО /МБУ «ИМЦ»	2024– 2028	Увеличение числа о выпускников, поступающих на педагогические специальности
3.	СОХРАНЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА. ПРОВЕДЕНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
3.1	Проведение анализа объёма учебной нагрузки	ОО	Апрель, ежегодно	Перераспределение педагогической нагрузки в образовательных учреждениях (имеющих вакансии)
3.2	Работа со штатными расписаниями	ОО	Март-август, ежегодно	
3.3	Совершенствование системы оплаты труда	УО/МБУ «ИМЦ»,ОО	Март-сентябрь, ежегодно	Повышение профессиональной мотивации педагогов
4	СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ С ЦЕЛЮ ИХ ПОДГОТОВКИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
4.1	Развитие образовательной среды образовательных учреждений, создание условий для реализации ФГОС	УО/МБУ «ИМЦ»,ОО	Постоянно	Создание комфортных условий труда. Повышения мотивации к педагогическому творчеству
4.2	Создание условий для повышения мотивации к педагогическому творчеству	МБУ «ИМЦ»,ОО	Постоянно	
4.3	Организация участия педагогов общеобразовательных учреждений района в муниципальном конкурсе «Учитель года» среди педагогов-предметников различных профилей	УО/МБУ «ИМЦ»,ОО	Ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие педагогов в муниципальных и областных конкурсах
4.4	Повышение квалификации руководящего и педагогического состава образовательных организаций через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования	МБУ «ИМЦ»,ОО	2020-2023	Информационная справка
4.5.	Организация и курирование деятельности муниципальных и региональных стажировочных площадок в рамках работы по повышению районный профессиональной компетентности руководящих	Согласно графику УО/МБУ «ИМЦ»	Постоянно	Аналитическая справка

4.6.	Оснащение рабочего места педагога в соответствии с требованием ФГОС	ОО, постоянно	Постоянно	Аналитическая справка
5.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ			
5.1	Участие в мониторинговых исследованиях профессиональных компетенций учителей в рамках Национальных исследования компетенций учителей (НИКУ)	ОО	2024–2027	Оценка результатов профессиональных компетенций учителей; внесение изменений в дополнительные профессиональные программы повышения квалификации
5.2	Методическое сопровождение педагогических кадров школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях (ССУ)	УО/МБУ «ИМЦ»	2024–2027	Повышение профессионального уровня педагогических работников
5.3	Организация и сопровождение персонифицированного повышения квалификации для учителей-предметников и руководителей школ с НОР и ССУ	УО/МБУ «ИМЦ»	2024–2027	Повышение образовательных результатов обучающихся по итогам рубежного внутриорганизационного контроля, региональных оценочных процедур, всероссийских проверочных работ, государственной итоговой аттестации
6.	СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МЕХАНИЗМОВ ОБНОВЛЕНИЯ И ОМОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА, МАКСИМАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ			
6.1	Координация работы молодых педагогов (проведение конкурсов, семинаров, фестивалей и др.)	МБУ «ИМЦ»	2024–2027	Поддержка молодых педагогов; выявление талантливой молодежи
6.2	Организация деятельности молодых педагогов в рамках районного методического объединения.	МБУ «ИМЦ»	В течение года	План мероприятий. Кол-во молодых педагогов – участников мероприятий Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
6.3	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогических работников в системе общего и дополнительного образования	МБУ «ИМЦ»	2024–2027	Программа/план информационно-аналитического сопровождения молодых педагогов; методисты
6.4	Создание творческой среды, направленной на поддержку молодых учителей (мероприятия спортивно -оздоровительного,	МБУ «ИМЦ»	2024–2027	План мероприятий, аналитический материал

	художественно-эстетического, творческого, социального характера; образовательный туризм); развитие профессиональной компетентности молодых педагогов по вопросам реализации ФГОС			
6.5	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогических работников в системе общего и дополнительного образования.	МБУ «ИМЦ», ОО	2024–2027	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
6.6	Развитие движения наставничества: - разработка нормативно - правового акта; - подготовка приказов о закреплении наставников.	ОО	2024–2027	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
7.	ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ			
7.1	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года»	УО/МБУ «ИМЦ»	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, распоряжение управления образования
7.2	Организация и проведение муниципального конкурса «Лучшая наставническая пара»	МБУ «ИМЦ»	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
7.3	Организация и проведение муниципального конкурса «Воспитатель года»	УО/МБУ «ИМЦ»	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
7.4	Стимулирование педагогических работников через награждение отраслевыми и государственными наградами, грамотами и благодарностями разного уровня	УО, ОО	2024–2027	Информационная справка
8	АТТЕСТАЦИЯ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
8.1	Содействие проведению аттестации педагогических работников с целью выявления и распространения инновационного педагогического опыта, повышение педагогического мастерства	УО/МБУ «ИМЦ», ОО	2024–2027	Распорядительные акты, План-график проведения аттестации руководителей
8.3	Организационно-техническое сопровождение реализации нового порядка аттестации педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога	УО/МБУ «ИМЦ», ОО	2024–2027	Распорядительные акты ОУ. Графики аттестации
9.	ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ			
9.1	Формирование базы данных резерва управленческих кадров	УО, ОО	Постоянно	База данных резерва управленческих кадров
9.3	Организация наставничества в подготовке резерва управленческих кадров системы общего образования	УО, ОО	Ежегодно, 2024–2027	Приказы о закреплении наставников

	руководителям со стажем до 3-х лет			
10.	СОЗДАНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
10.1	Развитие сетевых форм взаимодействия педагогических работников	УО/МБУ «ИМЦ»	2024–2027	Повышение педагогической компетентности работников образования в сетевом взаимодействии
10.2	Методическое сопровождение объединений учителей - предметников, классных руководителей, воспитателей	УО/МБУ «ИМЦ»	2024–2027	Повышение педагогической компетентности педагогических работников; увеличение доли педагогических работников, участвующих в деятельности профессиональных предметных методических объединений.

Целевые показатели результативности Комплексного плана мероприятий («Дорожной карты») по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных образовательных учреждений на 2020-2023 гг.

№		Единица измерения	2024год	2025 год	2026 год	2027 год
1.	Удельный вес численности педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогов образовательных учреждений	%	22,6	23,5	24,5	25,5
2.	Доля педагогических работников образовательных учреждений, которым при прохождении аттестации в соответствующем году присвоена первая или высшая категория	%	15,4	15,5	15,6	15,7
3.	Доля педагогов, охваченных мероприятиями по методическому сопровождению образовательного процесса (от общей численности педагогов ОУ)	%	100	100	100	100
4.	Охват информационно-методическим сопровождением молодых педагогов муниципальных образовательных организаций	%	100	100	100	100
5.	Повышение квалификации руководящего и педагогического состава муниципальных образовательных организаций через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования, в т.ч. по реализации ФГОС (от запроса)	%	100	100	100	100
6.	Доля педагогов, участвующих в профессиональных педагогических конкурсах (от общей численности педагогов ОУ) («Учитель года», «Воспитатель года» и др.)	%	9,4	9,7	10,3	11,4

7.	Количество молодых специалистов - выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования текущего года, приступивших к работе в образовательных учреждениях Ленинск-Кузнецкого муниципального округа в текущем году (на 01 октября текущего года)	Человек	Не менее 1	Не менее 1	Не менее 5	Не менее 5
8.	Организация практики студентов	Человек	1	1	5	5

Пояснительная записка

Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации предусматривает независимо от формы наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

Форма наставничества «работодатель-студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Рабочая программа наставничества «работодатель-студент» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с распоряжением губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 08.04.2020 года № 38-рг «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в рамках реализации региональных проектов «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы»; «Учитель будущего».

Составленная программа связана с действующими нормативными правовыми актами; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом методической работы, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классными журналами.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества январь 2024 - июнь 2028 года.

Участники Программы

Наставник: Сотрудники образовательных организаций, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемый: Студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент»

Вариации ролевых моделей различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Ниже представлены четыре основных варианта:

- Первый год взаимодействия: «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- Второй год взаимодействия: «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

- Третий год взаимодействия: «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- Четвертый год взаимодействия: «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель и задачи реализации программы наставничества «работодатель-студент»

Целью формы наставничества «работодатель-студент» является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Принципы реализации программы наставничества «работодатель-студент»

Основной принцип работы наставника — стремление донести нужную информацию и помочь молодому специалисту ее усвоить. А это означает, что наставнику имеет смысл:

- соотноситься с исходным образовательным уровнем наставляемого;
- учитывать небольшой жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей;
- обязательно подключать наставляемого к планированию его карьеры и составлению индивидуального плана развития, интересоваться его точкой зрения на происходящее;
- не выполнять за наставляемого работу, а чаще предоставлять возможность работать под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Основные направления работы по реализации программы

1. Формирование базы организаций: Формирование перечня организаций, готовых к реализации модели наставничества «работодатель-студент». Заключение соглашений по внедрению целевой модели наставничества.
2. Разработка программ наставничества под конкретную организацию.
3. Отбор наставников из числа активных и опытных сотрудников организаций, представителей благодарных выпускников.
4. Формирование базы наставляемых из числа студентов.
5. Использование базы наставляемых. Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста.
6. Формирование пар, групп: Личные встречи или групповая работа в формате «нетворкинг».
7. Разработка Дорожной карты сопровождения студентов.
8. Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами: Планирование рабочего процесса. Оказание практической помощи по реализации и представлению результатов проектной деятельности.
9. Рефлексия реализации формы наставничества.
10. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

Планируемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого МО с должным уровнем подготовки.

Индикативные показатели

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост выпускников, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательных организациях Ленинск-Кузнецкого МО.

План реализации Программы наставничества «работодатель-студент»

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа) Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности			
Формирование базы организаций	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Сформированная, постоянно обновляющиеся и пополняющиеся база организаций	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Отбор и обучение наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	по отдельному графику	Определены наставники	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Отбор обучающихся. Формирование пар, групп	по отдельному графику	Сформированы наставнические пары или группы	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами	по отдельному графику	Определены возможности и требования организаций	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Рефлексия	по отдельному графику	Анализ эффективности реализации формы наставничества	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы	январь 2024г.	Программные и методические материалы	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества	январь 2024г.	Распорядительные акты. Положения ОО. Дорожные карты. Формы диагностической анкеты. Дневники наставника.	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных анкет от потенциальных наставников и	в течение всего периода	Проанализированы анкеты, определены запросы наставников и	Заместитель директора по

наставляемых, определение запросов наставников и возможностей наставляемых	реализации целевой модели наставничества	ресурсы наставляемых, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением педагога-психолога и специалистов	УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Внесение в формы муниципального статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества	по окончании периода реализации целевой модели наставничества	Заполнена форма муниципального статистического наблюдения данных о количестве участников программы	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных вкладок на официальном сайте	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Созданы специальные рубрики	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Выступление на августовском педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества	август	Отчет о реализации целевой модели наставничества	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	Заместитель директора по УВР и УО/МБУ «ИМЦ»
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	август	Определены перспективы дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Директор, куратор, ответственные за формы наставничества