



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ЛЕНИНСК-КУЗНЕЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

П Р И К А З

от 09.01.2019 № 11

г. Ленинск-Кузнецкий

Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования на 2019-2023 годы»

С целью обеспечения условий развития кадрового потенциала муниципальной системы образования, на основании приказа департамента образования и науки Кемеровской области №2267 от 19.12.2018 «Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу (план мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования на 2019-2023 годы» (приложение 1)

2. МБОУ ДПО «Научно-методический центр» (Г.Н.Попова)

организовать методическое, информационное сопровождение реализации программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования на 2019-2023 годы»;

ежегодно предоставлять отчёт о выполнении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования на 2019-2023 годы» в срок до 31 декабря текущего года;

обеспечить размещение данного приказа на сайте управления образования.

3. Заместителю начальника управления образования (С.В.Хлудова) довести приказ до сведения руководителей образовательных организаций.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на С.В.Хлудову, заместителя начальника управления образования

Начальник
управления образования

Е.В.Ласкожевская

Приложение 1
к приказу управления образования
от 09.01.2019 № 11

ПРОГРАММА
(план мероприятий)
«Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной
системы образования на 2019-2023 годы»

1. Паспорт программы

1	Полное наименование программы	Программа (план мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования на 2019-2023 годы»
2.	Основания для разработки программы	<p>Основанием для разработки Программы являются следующие документы:</p> <p>Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <p>Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)4;</p> <p>приказ Департамента образования и науки Кемеровской области № 2267 от 19.12.2018 «Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг.»</p>
3	Цели программы:	
3.1.		<p><u>Цель:</u> Развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования, в том числе, повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, за счёт включения их в образовательные мероприятия, направленные на изучение и внедрение в практику работы современных методов, технологий управления.</p> <p><u>Обоснование цели:</u> Основу управленческих решений, способствующих эффективному функционированию и развитию муниципального образования, составляют стратегические ориентиры государственной политики в образовании, сформулированные в Указе Президента Российской Федерации (от 07.05.2018 № 204 в ред. от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (Национальный проект «Образование»).</p> <p>В этих условиях существенно обновляется деятельность руководителей образовательных организаций, меняется роль</p>

	<p>директора, меняются функции, которые он должен выполнять. В условиях новых стратегических направлений развития образования проблема управления образовательной организацией - одна из ключевых проблем. Современные условия определяют ориентацию образовательных организаций на интенсивные методы работы, поиск оптимальных систем управления персоналом, принятие эффективных управленческих решений и т.д. Результаты мониторинга деятельности руководителей ОО в муниципалитете (за 2017-2018 гг) показывают, что в деятельности 35% руководителей преобладают институциональные (административные, ограничивающие, принуждающие) методы управления. Ни в одной ОО в полной мере не применяются мотивационные (побуждающие к совершению определенных действий) методы управления. Наиболее распространены - информационные (убеждающие, основывающиеся на сообщении информации и формировании убеждений и представлений) методы управления. Опрос руководителей ОО показал, что более 47% из них не владеют знаниями о современных методах и технологиях управления, поэтому при принятии управленческих решений лишь частично реализуют все его стадии. «Западающими» являются стадия комплексной диагностики, генерирования решений и анализа эффективности принятых мер. Всё вышесказанное требует организации работы по повышению качества управленческой деятельности руководителей ОО, за счёт проведения мероприятий по освоению и внедрению современных методов, технологий управления.</p> <p><u>Соответствие региональной цели:</u></p> <p>Приказ Департамента образования и науки Кемеровской области № 2267 от 19.12.2018 «Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг.» (https://xn--42-6kcadhwml3cfdx.xn--p1ai/media/uploads/documents/3_prikaz_skan.pdf)</p>
3.2.	<p><u>Цель:</u></p> <p>Формирование управленческой компетентности руководителей образовательных организаций включающей формирование профессиональных компетенций по оптимизации процесса управления, анализу проблем и принятию решений, рациональной организации собственной деятельности и обмену информацией с подчинёнными, инициированию и мотивированию подчиненных на инновационную деятельность, за счёт организации стажировок и развития сетевого взаимодействия.</p> <p><u>Обоснование цели:</u></p> <p>Стратегические ориентиры государственной политики в образовании, сформулированные в Указе Президента Российской Федерации (от 07.05.2018 № 204 в ред. от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (Национальный проект «Образование») актуализировали потребность в новом поколении управленческих кадров.</p> <p>Результаты мониторинга деятельности руководителей ОО в муниципалитете (за 2018) свидетельствуют о том, что треть</p>

	<p>руководителей испытывают кризис профессиональной компетентности характеризующийся уровнем знаний и умений ниже базового, необходимых для решения профессиональных управленческих задач. Даже при наличии теоретических знаний по современным технологиям управления руководители затрудняются в их применении на практике.</p> <p>Отмечается низкий уровень инновационной компетентности руководителей, где затруднения связаны с выбором цели инновации, постановкой задач, поиском идеи инновации, ее технико-экономического обоснования и проектирования реализации, Разработка и материализация инновационной идеи у таких руководителей осуществляется только под непосредственным руководством либо специалистов УО, либо коллег руководителей.</p> <p>В тоже время на уровне муниципалитета выделяется группа руководителей (10%), которые не испытывают данных проблем. Всё это актуализирует необходимость организации стажировочной деятельности и развития сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета как условий для формирования профессиональных компетенций руководителей.</p> <p><u>Соответствие региональной цели:</u></p> <p>Региональный проект КРИПКиПРО «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров системы общего образования на основе реинжиниринга» (https://do.kuz-edu.ru/pluginfile.php/173965/mod_resource/content/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82.pdf)</p>
3.3.	<p><u>Цель:</u></p> <p>Формирование управленческой компетентности руководителей образовательных организаций по обеспечению качества подготовки обучающихся, посредством получения, распространения и использования достоверной информации о состоянии и результатах образовательной деятельности, тенденциях изменения качества общего образования и дополнительного образования, причинах, влияющих на его уровень, для принятия управленческих решений.</p> <p><u>Обоснование цели:</u></p> <p>В федеральных и региональных нормативных документах (ФГОС, Положение о региональной системе оценки качества образования Кемеровской области- Кузбасса) акцентируется внимание на том, что достижение высокого качества образования базируется на умении руководителя и педагогического коллектива проводить мониторинг образовательных результатов обучающихся, организовывать аналитическую работу, разрабатывать и реализовывать план мероприятий по устранению (снижению) выявленных проблем.</p> <p>Качественный анализ программ ВСОКО образовательных организаций и отчётов по её реализации позволил установить, что нередко руководители испытывают затруднения в определении объектов мониторинга, полной и обоснованной интерпретации результатов,</p> <p>Принятие управленческого решения не проходит следующие стадии: первый этап - диагностика ситуации; второй этап - генерирование решений, принятие управленческого решения; третий этап -реализация, контроль, анализ результата. Не</p>

	<p>реализуется в полной мере 2 и 3 этапы. Всё это свидетельствует о необходимости формировать управленческие компетенции руководителей.</p> <p><u>Соответствие региональной цели:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Региональный проект КРИПКиПРО «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров системы общего образования на основе реинжиниринга» (https://do.kuz-edu.ru/pluginfile.php/173965/mod_resource/content/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82.pdf) 2. Положение о региональной системе оценки качества образования Кемеровской области- Кузбасса, от 24.07.2020 № 1291 - С.3 (https://xn--42-6kcadhwnl3cfdx.xn--p1ai/media/uploads/documents/prikaz_polojenie_rsoko.pdf)
3.4.	<p><u>Цель:</u></p> <p>Формирование управленческой компетентности руководителей образовательных организаций по созданию условий (кадровых, финансовых, материально-технических) для реализации основных образовательных программ, за счёт сопровождения разработки и реализации программ развития образовательных организаций.</p> <p><u>Обоснование цели:</u></p> <p>В ФГОС общего образования акцентируется внимание на том, что важнейшим фактором эффективности образовательной деятельности является создание необходимых условий для реализации образовательных программ. В этой связи, компетентность руководителя образовательной организации по анализу актуального состояния условий, планированию мероприятий по их улучшению и приведению условий в соответствие с требованиями приобретает приоритетное значение. Одним из документов в котором должны быть отражены цели и мероприятия по созданию условий для реализации ООП является программа развития образовательной организации (ОО).</p> <p>В рамках муниципального мониторинга, проведенного во второй половине 2018 года было установлено, что программа развития разработана и согласована с учредителей лишь в 40% ОО. Самая малая доля программ развития (20%) разработана в дошкольных образовательных организациях. Самая высокая доля (60%), в школа. В ОДО доля составляет 40%. В тоже время анализ имеющихся программ развития показывает, что подпрограммы по созданию условий часто не отражают реальной ситуации, а прогнозируемые мероприятия и ожидаемые результаты не подкреплены соответствующим обоснованием. В ходе опросов было установлено, что руководители ОО затрудняются в разработке программ развития и им необходимо сопровождение со стороны специалистов УО.</p> <p><u>Соответствие региональной цели:</u></p> <p>Положение о региональной системе оценки качества образования Кемеровской области - Кузбасса, от 24.07.2020 № 1291 - С.3 (https://xn--42-6kcadhwnl3cfdx.xn--p1ai/media/uploads/documents/prikaz_polojenie_rsoko.pdf)</p>

3.5	<p><u>Цель:</u> Формирование сообщества профессионалов, способных обеспечить эффективное развитие образовательной организации для достижения высоких образовательных результатов обучающихся.</p>	
4	Основные задачи	<p>Создать условия для развития эффективных систем управления качеством образования в образовательных организациях муниципалитета.</p> <p>Обеспечить непрерывное развитие профессионализма руководящих и педагогических работников через курсы повышения квалификации и различные формы методической работы в межкурсовый период;</p> <p>Разработать и реализовать комплекс мер направленный на повышение престижа профессии «педагог».</p> <p>Создать эффективную систему поддержки и стимулирования профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования.</p>
5	Сроки и этапы реализации программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Анжеро-Судженского ГО: 2019-2023 гг.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный этап (2019 год) предполагает разработку комплекса мер по развитию кадрового потенциала в муниципальной системе образования; - практический этап (2019-2023 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по развитию кадрового потенциала в муниципальной системе образования; - аналитический этап (2023 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по развитию кадрового потенциала в муниципальной системе образования.
6	Ожидаемый результат	<p>Уменьшение потребностей образовательных организаций в кадрах;</p> <p>Увеличение доли руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ до 50%;</p> <p>Охват руководителей образовательных организаций формами непрерывного педагогического образования, в том числе стажировкой до 75%;</p> <p>Увеличение доли молодых педагогов, закрепляющихся в образовательной организации до 100% (ежегодно) от устроившихся в ОО</p>
7	Разработчик программы	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Научно-методический центр»

2. План мероприятий

№	Мероприятие программы	Сроки реализации	Ответственный	Участники	Ожидаемые результаты
1	Совершенствование профессиональной подготовки педагогических кадров				
1.1.	Мониторинг состояния муниципальной системы образования (кадровый потенциал)	Ежегодно сентябрь-декабрь	МБОУ ДПО «НМЦ»	Коллективы ОО	Издание информационного (аналитического) материала (справки) о состоянии обеспеченности педагогическими кадрами муниципальной системы образования
	Организация стажировки будущих педагогов (студентов) в лучших ОО муниципалитета	ежегодно	УО, ОО	Студенты СПО, ВО	Сформированные профессиональные компетенции будущих педагогов
	Организация встреч руководителей ОО с выпускниками ПОО и КемГУ, получающих квалификацию «Преподаватель»	2019-2023 гг.	УО, ОО	выпускники	Трудоустройство выпускников
2	2. Профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций на получение педагогического образования				
2.1	Разработка и реализация плана мероприятий, направленных на актуализацию профессионально педагогической направленности обучающихся, ориентированных на получение профессии «Педагог»	Ежегодно, август-сентябрь	ОО	Обучающиеся, ориентированные на получение педагогической профессии	План мероприятий
2.2.	Информационное сопровождение школьников, поступивших в образовательные организации высшего и среднего профессионального педагогического образования, для получения профессии «Педагог»	Ежегодно- сентябрь	ОО	Выпускники ОО	Результативность профориентационной работы со школьниками на выбор профессии «Педагог» и внесение корректив в план мероприятий.
2.3.	Организация	Ежегодно,	ОО	Обучающиеся,	Результативность

	профорориентационного тестирования с целью выявления и реализации целенаправленной работы с обучающимися ОО, планируемыми поступление на направление «Педагогическое образование» в организациях ВО и ПОО	по плану ОО		ориентированные на получение педагогической профессии	профорориентационной работы со школьниками на выбор профессии «Педагог», увеличение количества обучающихся, выбравших для получения образования направление «Педагогическое образование».
2.4.	Организация работы в рамках педагогического кластера	Ежегодно, по плану ОО	УО, МАНОУ «Лицей № 4», МБОУ «Гимназия № 12»	Обучающиеся, ориентированные на получение педагогической профессии	Увеличение количества обучающихся, выбравших для получения образования направление «Педагогическое образование»
2.5.	Проведение профессиональных проб для обучающихся ОО	2019-2023 гг по плану	МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Обучающиеся, ориентированные на получение педагогической профессии	Сформированные компетенции, необходимые для осознанного выбора обучающимися ОО профессии и образовательного учреждения для получения профессионального образования; усиление практической направленности в подготовке будущих педагогов, мотивации их к дальнейшей педагогической деятельности.
2.6	Проведение мероприятий профессиональных проб, в том числе в рамках проекта «Билет в будущее»	2019-2023 гг, по плану	МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Обучающиеся, ориентированные на получение педагогической профессии	Ранняя ориентация на педагогическую профессию.
2.7	Развитие системы сетевого взаимодействия образовательных организаций с целью профориентации к выбору будущей профессии «Педагог»	2019-2023 гг	МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Обучающиеся, ориентированные на получение педагогической профессии	Увеличение доли выпускников ОО, ориентированных на получение профессии «Педагог».
3	Совершенствование деятельности руководящих кадров образовательных организаций в целях повышения качества образования				

3.1.	<i>обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации по актуальным направлениям развития образования</i>				
	Профессиональная переподготовка руководителей и педагогических работников ОО по направлениям: «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Руководители, педагоги (резерв управленческих кадров)	Повышение управленческого уровня в ОО и уровня квалификации педагогических кадров
	Повышение квалификации руководителей ОО по инновационным формам с использованием дистанционных и цифровых технологий	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Руководители, педагоги (резерв управленческих кадров)	Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого и педагогического корпуса
	Разработка нормативной базы для проведения добровольной независимой оценки профессиональной квалификации	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Руководители ОО	Пакет нормативных документов
	Внедрение инструментария для проведения добровольной независимой оценки профессиональной квалификации	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Руководители ОО	Внедрение разработанного инструментария
	Мониторинг успешности прохождения независимой оценки профессиональной квалификации	2019-2023 гг	УО, ОО	педагоги	Аналитическая записка по результатам мониторинга
3.2.	<i>переподготовка управленческих кадров</i>				
	Переподготовка управленческих команд ОО	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Управленческие команды	Разработка программы изменений «в своей» организации
	Организация стажировок управленческих кадров	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Управленческие команды	Овладение управленческими кадрами управленческими компетенциями
4.	Совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования				
4.1.	Проведение мониторинговых исследований сформированности	2019-2023 гг, сентябрь-октябрь	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги ОО	Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций

	профессиональных компетенций педагогов ОО				педагогов
4.2.	Обеспечение участия педагогов в освоении ДНИ ПК с учетом выявленных дефицитов	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги ОО	Повышение уровня профессиональных компетенций
4.3.	Реализация плана мероприятий к внедрению НСУР	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги ОО	Повышение уровня профессиональных компетенций
4.4.	Разработка методических рекомендаций для педагогов по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации на основании НСУР	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги ОО	Минимизация социальных и профессиональных рисков при внедрении нового порядка аттестации педагогических кадров в соответствии с НСУР
4.5.	Обеспечение участия педагогов в мероприятиях по подготовке региональных экспертов предметных комиссий государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги ОО	Повышение профессионального уровня экспертов предметных комиссий государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования
4.6.	Проведение профессиональной экспертизы программных материалов элективных и факультативных курсов	2019-2023 г.г.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги ОО	Реестр программ элективных и факультативных курсов
5	Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности и ПОО (выпускников педагогических специальностей организаций ВО				
5.1	Разработка плана сопровождения молодых специалистов, направленного на адаптацию, закрепление в профессии и развитие профессиональной компетентности	2019 г. (корректировка ежегодно)	ОО	Молодые педагоги ОО	Адаптация молодых педагогов, обновление кадрового потенциала образовательных организаций, закрепление молодых специалистов на рабочих местах в ОО
5.2	Развитие деятельности с молодыми	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО	Молодые	Адаптация и закрепление молодых

	специалистами посредством взаимодействия в сетевых сообществах			педагоги ОО	педагогов в образовательных организациях
5.3	Совершенствование работы объединений молодых специалистов (Школа молодого педагога, Клуб молодых специалистов и т.д.)	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые педагоги ОО	Повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»
5.4.	Создание условий для участия молодых педагогов в информационно-образовательных, постоянно действующих, проблемно-ориентированных семинарах, вебинарах, научно-практических, научно-методических конференциях, олимпиадах и т.д., направленных на развитие профессионализма молодых педагогов	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые педагоги ОО	Повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»
5.5	Создание условий для участия молодых специалистов в региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые педагоги ОО	Рост мотивации участников конкурсов к профессиональному совершенствованию, самообразованию и саморазвитию
5.6	Активизация института менторов и наставников молодых педагогов в ОО	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые педагоги ОО	Адаптация и закрепление молодых педагогов в образовательных организациях; Повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»
5.7	Развитие системы стажировочных	2019-2023 гг	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые	Создание банка мест для прохождения

	площадок			педагоги ОО	стажировки.
6	Создание системы поддержки молодых педагогов				
6.1.	Проведение мониторинга состояния обеспеченности педагогическими кадрами школ	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	педагоги	банк потребности в педагогических кадрах
6.2.	Развитие системы государственного заказа на подготовку педагогов; обеспечение гарантий трудоустройства выпускников ВО и ПОО в ОО	2019-2023 гг.	УО, ОО	выпускники	банк потребности в педагогических кадрах
6.3.	Разработка и реализация программ краткосрочных обучающих семинаров с привлечением молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые педагоги ОО	Поддержка молодых педагогов; выявление талантливых молодежи, развитие системы профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО
6.4	Проведение мероприятий по формированию у молодых педагогов готовности к работе в инклюзивном образовательном пространстве	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО ОО	Молодые педагоги ОО	Обеспечение психологической готовности молодых педагогов к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, развитию компетенций, связанных с организацией инклюзивного образовательного пространства
6.5	Проведение мероприятий по формированию у молодых специалистов готовности к работе с одаренными детьми в условиях реализации ФГОС общего образования	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Молодые педагоги ОО	Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
6.6.	Выплата единовременного социального пособия молодым специалистам в соответствии с	Ежегодно	УО, ОО	Молодые педагоги ОО	Закрепление молодых педагогов в ОО

	законом Кемеровской области				
6.7.	Выплата ежемесячной поощрительной надбавки к должностному окладу в течение трех лет работы молодому специалисту-выпускнику организаций ВО и ПОО впервые трудоустроившемуся в ОО по специальности	2019-2023 гг.	УО, ОО	Молодые педагоги ОО	Закрепление молодых педагогов в ОО (увеличение числа молодых специалистов, получивших ежемесячную поощрительную надбавку)
6.8.	Проведение мониторинга по оказанию мер социальной поддержки молодым специалистам	2019-2023 гг.	УО, ОО	Молодые педагоги ОО	Эффективное стимулирование молодых педагогов (до 30 лет) на работу по педагогическим профессиям в ОО
7	Разработка и реализация комплекса мер, направленного на повышение престижа профессии педагога				
7.1.	Выявление лучших муниципальных практик повышения социального статуса и престижа педагогической профессии	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Коллективы ОО	Распространение опыта лучших муниципальных практик повышения социального статуса и престижа педагогической профессии
7.2.	Популяризация профессии учителя, повышение престижа педагогических профессий	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	обучающиеся	Освещение в СМИ лучших муниципальных практик, презентация педагогов, достигших эффективных результатов в работе
7.3.	Обеспечение участия педагогов в Губернаторском приеме, посвященном Дню учителя	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	Педагоги, обучающиеся	Популяризация профессии учителя, повышение престижа педагогических профессий
7.4.	Проведение региональных этапов всероссийских и областных профессиональных конкурсов	2019-2023 гг.	УО, ОО	Педагоги	Развитие профессиональных компетенций педагогических работников; изучение и распространение передового педагогического опыта.
7.5.	Привлечение победителей профессиональных конкурсов к проведению мастер-классов для	2019-2023 гг.	УО, МБОУ ДПО «НМЦ», ОО	студенты	Увеличение количества студентов, желающих трудоустроиться в ОО

	студентов вузов и колледжей, осуществляющих профессиональную подготовку по направлению «Педагогическое образование»				
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--