МАОУ СОШ № 128

«Развитие кадрового потенциала»

(«Мастерская директора школы»)

28.10.2026 г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА



СОГЛАСОВАНО
начальник департамента образования
мэрии города Новосибирска
Р.М. Ахметзянов
от 11 июля 2025

УТВЕРЖДАЮ
директор МАОУ СОШ № 128
Бауэр Ольга Александровна
от 16.07.2025 г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(«дорожная карта») по повышению качества образования в общеобразовательной организации

МАОУ СОШ № 128
(наименование организации)
на 2025–2027 гг.

Целевые показатели общеобразовательной организации	Целевое значение показателя*	Целевое значение показателя**	Значение показателя ОО на 2025 год		Значение показателя ОО на 2026 год		Значение показателя ОО на 2027 год	
			Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт
I. Развитие кадрового потенциала								
1. Количество договоров о целевом обучении по направлениям подготовки (специальностям) высшего педагогического образования[1], ед.	2025 – не менее 1 2026 – не менее 1 2027 – не менее 2	2025 – не менее 1 2026 – не менее 1 2027 – не менее 2	1	1	1		2	

* Одинаков в средних общеобразовательных школах

** Средних общеобразовательных школах с углубленным изучением иностранных языков, гимназиях, лицеях. Центрах образования

Развитие целевого показателя осуществляется в соответствии с ранее утвержденными трехсторонними договорами на обеспечение педагогическими кадрами образовательных организаций муниципальных образований, заключенными до 2026 года

I. Развитие кадрового потенциала:

- дефициты;
- вызовы;
- риски;
- управленческие решения;
- результат.

Целевые показатели, индикаторы эффективности и **реальная картина** в МАОУ СОШ № 128

В МАОУ СОШ № 128 - 65 педагогов.

Основные характеристики:

42 педагога до 35 лет — 65 % коллектива;

4 педагога старше 60 лет — 6 % коллектива;

17 педагогов имеют высшую квалификационную категорию – 26 % коллектива; } **74 %**

31 педагог имеет первую квалификационную категорию — 48 %;

17 педагогов не имеют квалификационной категории — 26 % ;

из 17 педагогов без категории 11 (65 %)— молодые специалисты, пока не подлежащие аттестации;

100% молодых педагогов закрепились в школе (1 учитель математики по целевому договору);

100% коллектива - курсовая подготовка (предметная, по работе с детьми с ОВЗ, по цифровизации образования, по вопросам воспитания);

у большинства педагогов учебная нагрузка превышает 30 часов в неделю — 95 % коллектива;

Нагрузка до 30 учебных часов—3 педагога — 5 % коллектива.

Кадровая стабильность

- приемлемые условия труда;
- поддержка молодых специалистов;
- благоприятный психологический климат;
- перспективы для дальнейшего профессионального развития.

важно перейти от задачи удержания молодых педагогов к задаче их профессионального продвижения.

Значительный квалификационный ресурс

Значительный квалификационный ресурс (74%) свидетельствует о высоком профессиональном потенциале педагогического коллектива и наличии возможностей для внутреннего наставничества, передачи опыта и формирования кадрового резерва.

важно создать систему передачи профессионального опыта, объединив педагогов первой и высшей квалификационных категорий в пул наставников и экспертов.

Высокая доля молодых педагогов (65%)

Высокая доля молодых педагогов свидетельствует о значительном потенциале обновления и развития кадрового состава школы, но требует системного наставничества и профессионального сопровождения.

важно наличие продуманной системы профессионального сопровождения, поскольку значительная часть коллектива находится на этапе активного профессионального становления.

Проблемные зоны кадрового потенциала

Различный статус педагогов без категории

Недостаточная определённость кадрового резерва

Необходимость подготовки наставников

Высокая учебная нагрузка работников

Необходимость системной передачи опыта

Главный управленческий вызов

Перейти от сохранения кадров к развитию кадрового потенциала

- от закрепления молодых педагогов — к их профессиональному росту
- от наличия квалифицированных педагогов — к передаче их опыта
- от назначения наставников — к наставничеству по конкретному запросу
- от отдельных мероприятий — к устойчивой системе
- от профессионального сопровождения — к формированию кадрового резерва

Наставничество как управленческий инструмент развития кадрового потенциала МАОУ СОШ № 128

Управленческая задача

наставничество должно быть направлено на решение конкретных кадровых задач:

профессиональное становление 11 молодых специалистов, передачу опыта 48 квалифицированных педагогов, формирование кадрового резерва.

Выполнение показателей «Дорожной карты»

Конкретная управленческая модель

Кадровая задача	Наставнический формат	Практический результат
Адаптация 11 молодых специалистов	Традиционное наставничество	Молодой педагог уверенно проводит уроки, владеет документацией и взаимодействует с классом
Подготовка педагогов без категории к профессиональному росту	Индивидуальное и групповое наставничество	Составлен маршрут развития
Передача опыта 48 педагогов первой и высшей категорий	Партнёрское и групповое наставничество	Проводятся мастер-классы, открытые уроки, консультации
Освоение цифровых инструментов	Реверсивное наставничество	Опытные педагоги применяют цифровые платформы в работе
Подготовка к аттестации	Краткосрочное наставничество	Созданы методические материалы и портфолио
Формирование кадрового резерва	Проектное и партнёрское наставничество	Молодые педагоги руководят проектами и рабочими группами

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ

1. Провести диагностику профессиональных запросов 11 молодых специалистов.
2. Сформировать пул наставников из педагогов первой и высшей квалификационных категорий.
3. Создать наставнические пары или группы по конкретным запросам.
Для каждой пары определить:
цель;
срок;
формат взаимодействия;
ожидаемый продукт;
критерии результата.
4. Организовать наставнические циклы продолжительностью 30–90 дней, учитывая высокую нагрузку педагогов.
5. Провести промежуточную и итоговую оценку результатов.

Ожидаемые результаты для школы

1. 11 молодых специалистов имеют индивидуальные маршруты развития;
2. квалифицированные педагоги включены в работу наставниками;
3. опыт школы системно передаётся коллегам;
4. результаты курсовой подготовки внедряются в практику; формируется кадровый резерв;
5. наставничество становится частью работы методических объединений.

В ИДЕАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ…

В МАОУ СОШ № 128 наставничество используется как система адресного сопровождения педагогов: молодые специалисты получают поддержку в профессиональном становлении, квалифицированные педагоги передают опыт, а перспективные сотрудники включаются в кадровый резерв…



ДЕЛОВАЯ ИГРА

«Кадровый рывок: наставничество от будущего к настоящему»

«Кадровый рывок: наставничество от будущего к настоящему»

Приём стратегического обратного планирования «От будущего к настоящему».

Метод backcasting — проектирование настоящего через образ желаемого будущего.

Метод в научной литературе связывают с работами Джона Б. Робинсона (John B. Robinson), канадского учёного, профессора Университета Торонто, специалиста в области устойчивого развития, экологической политики и стратегического планирования.

Цель игры:

разработать реалистичную модель системы наставничества, которая позволит повысить кадровый потенциал школы, поддержать молодых педагогов и организовать передачу профессионального опыта.


Виды наставничества:
Традиционное — опытный педагог сопровождает молодого или менее опытного коллегу.
Реверсивное — молодой или цифрово компетентный педагог помогает более опытному коллеге.
Партнёрское — коллеги равного статуса совместно решают профессиональную задачу.
Групповое — один наставник или команда сопровождает несколько педагогов.
Краткосрочное — наставничество под конкретную задачу или продукт.
Сетевое — взаимодействие педагогов разных школ, организаций или профессиональных сообществ.
01.09.2027
128


Виды наставничества:
Традиционное — опытный педагог сопровождает молодого или менее опытного коллегу.
Реверсивное — молодой или цифрово компетентный педагог помогает более опытному коллеге.
Партнёрское — коллеги равного статуса совместно решают профессиональную задачу.
Групповое — один наставник или команда сопровождает несколько педагогов.
Краткосрочное — наставничество под конкретную задачу или продукт.
Сетевое — взаимодействие педагогов разных школ, организаций или профессиональных сообществ.
01.09.2027
МБОУ СОШ № 88
ВЕЛИКОЛЕПНЫХ СОЛНЦЕ


Виды наставничества:
Традиционное — опытный педагог сопровождает молодого или менее опытного коллегу.
Реверсивное — молодой или цифрово компетентный педагог помогает более опытному коллеге.
Партнёрское — коллеги равного статуса совместно решают профессиональную задачу.
Групповое — один наставник или команда сопровождает несколько педагогов.
Краткосрочное — наставничество под конкретную задачу или продукт.
Сетевое — взаимодействие педагогов разных школ, организаций или профессиональных сообществ.
01.09.2027


Виды наставничества:
Традиционное — опытный педагог сопровождает молодого или менее опытного коллегу.
Реверсивное — молодой или цифрово компетентный педагог помогает более опытному коллеге.
Партнёрское — коллеги равного статуса совместно решают профессиональную задачу.
Групповое — один наставник или команда сопровождает несколько педагогов.
Краткосрочное — наставничество под конкретную задачу или продукт.
Сетевое — взаимодействие педагогов разных школ, организаций или профессиональных сообществ.
01.09.2027
221 ШКОЛА


Виды наставничества:
28.10.2026
128
16:44


Виды наставничества:
28.10.2026
МБОУ СОШ № 88
ВЕЛИКОЛЕПНЫХ СОЛНЦЕ
16:44


Виды наставничества:
28.10.2026
16:44


Виды наставничества:
28.10.2026
221 ШКОЛА


Опытный педагог
Молодой цифровой лидер
Руководитель методического объединения
Педагог-психолог
Заместитель директора
Центры переподготовки и повышения квалификации
Ресурсный центр
Победители городских и областных конкурсов педагогического мастерства
Методист
Внешний эксперт


ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА
ШОК-
КАРТА

Опытный учитель-стажист наотрез отказывается учиться у молодого: «Мне этот ваш студент, который опыта еще не имеет, будет указывать, как презентации делать? Я по учебнику прекрасно веду!».

Наставник и наставляемый не сошлись характерами. Наставник говорит администрации : «Эта молодёжь сейчас вообще критику не воспринимает, ничего им сказать нельзя».

Назначенный наставник боится признаться, что сам чего-то не знает: «Я 25 лет в школе, чему я могу научить? Сейчас всё по-другому, я сам боюсь сделать что-то не правильно перед молодым».

В школе нет подходящего наставника.

Администрация требует отчёт на 20 страниц.

Наставник и наставляемый не сошлись характерами. Наставник говорит администрации : «Эта молодёжь сейчас вообще критику не воспринимает, ничего им сказать нельзя».

Через месяц наставническая пара не встретилась ни разу.

Молодой педагог говорит: «Я не хочу, чтобы меня контролировали».

КОГДА?	ДЕЙСТВИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ	РЕЗУЛЬТАТ
ЧЕРЕЗ 1 ГОД			
ЧЕРЕЗ 6 МЕСЯЦЕВ			
ЧЕРЕЗ 7 ДНЕЙ			