



**Муниципальное образование  
Серовский городской округ  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №22  
им. Героя Советского Союза В.С. Маркова**

**Утверждено**

Приказом от 16.10.2024 № 408-од

Директор МАОУ СОШ №22

\_\_\_\_\_ Т.Г. Широких

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**на 2024-2027 годы**

Серов

2024

<b>Наименование Программы</b>	Программа развития системы наставничества «Корпоративный университет» на 2024-2027 годы (далее - Программа)
<b>Цель и задачи Программы</b>	<p><b>Цель:</b> повысить эффективность работы системы наставничества, способствующей развитию профессиональной компетентности молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, учителей, прошедших профессиональную переподготовку и сменивших предметную область преподаваемой дисциплины, а также педагогов, нуждающихся в компенсации дефицита профессиональных компетенций.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обеспечить комфортное вхождение в профессию и адаптацию педагогов в коллективе;</li> <li>2. обеспечить работу наставника с наставляемым на основе Положения о наставничестве педагогических работников;</li> <li>3. организовать научное и методическое сопровождение для профессиональной компетентности и профессионального мастерства, а также полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов наставляемых;</li> <li>4. способствовать планированию карьеры молодых специалистов, повышению мотивации к росту квалификационного уровня всех категорий педагогов, вовлеченных в Программу;</li> <li>5. обеспечить качественное сопровождение процесса аттестации наставников на высшую квалификационную</li> </ol>

	категорию и квалификационную категорию «педагог-наставник».
<b>Обоснование значимости Программы для развития образовательной организации и возможности реализации в других образовательных учреждениях в соответствии с законодательством об образовании Российской Федерации</b>	<p>Наставничество в отечественной педагогике имеет давнюю историю. В 1950 годах в Советском Союзе оно имело массовый характер. В средних школах к молодому специалисту прикрепляли опытного учителя для оказания ему помощи. Масштабные реформы, касающиеся социально-экономического развития страны, в период перестройки отразились на работе с молодыми специалистами в школе. Наступил период, когда лучшие кадры уходили из профессиональной педагогической деятельности, освобождая места для молодых неопытных учителей. Налаженная ранее работа по наставничеству перестала осуществляться систематически.</p> <p>При трудоустройстве в образовательные организации педагогические кадры испытывают трудности, некоторые из них не справляются с ними. Молодые педагоги уходят из школы по ряду причин: сложные взаимоотношения с администрацией и коллегами, родителями и детьми; не устраивает заработная плата; высокая ответственность, отсутствие жилья по месту работы и др. Конфликтные межличностные отношения с участниками образовательного процесса часто становятся причиной ухода молодых учителей из образовательной организации. Своевременная помощь, оказанная стажеру администрацией школы или наставником, безусловно, позволит решить возникающие проблемы.</p>

В настоящее время в Российской Федерации наметился курс на возрождение наставничества. В стране создаются условия для эффективной работы педагогов, в том числе молодых.

Быстро меняющиеся в последнее время условия жизни и профессиональной деятельности обуславливают потребность в постоянном повышении уровня компетентности молодых специалистов. Так, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» говорится, что целью наставничества является повышение качества квалификации персонала. Оно осуществляется на рабочем месте и в рабочее время, когда опытные специалисты взаимодействуют с начинающими работниками. Результатом такого взаимодействия становится рост профессиональной компетенции молодого специалиста. Наставничество нужно рассматривать как форму дополнительного профессионального образования.

В рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусматривается интеграция национальной системы учительского роста, разработанной во исполнение поручения Президента России по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года (№Пр-15ГС от 2 января 2016 года, подпункт «г» пункта 1), и

национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей, которая формируется в соответствии с Указом Президента России от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», были внесены изменения в профессиональный стандарт педагога, систему аттестации педагогических работников, усилены меры поддержки молодых специалистов.

Национальный проект «Образование» входит в состав направления «Человеческий капитал». Для успешной реализации поставленных целей и задач запланировано создание условий для развития наставничества.

В Соглашении между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг. (зарегистрировано Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области 17 января 2024 г. запись за № 3-О) в п.п. 4.1.8. сказано: «Считать важным создание системы наставничества в организациях. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)...».

Проблема дефицита кадров в системе образования является одной из наиболее острых в современной России. В последние годы наблюдается тенденция нехватки учителей, особенно в маленьких городах и сельских районах. Ни для кого не секрет, что решение проблемы кадрового обеспечения школ во многом решается благодаря профессиональной переподготовке кадров, особенно по таким учебным дисциплинам, как математика, физика, информатика, иностранный язык и т.д. Однако качество преподавания этих основных предметов в таком случае снижается. Молодые специалисты уходят из школы, столкнувшись с трудностями профессии. Именно поэтому программа рассчитана не только на молодых специалистов, но и вновь прибывших педагогов, учителей, прошедших профессиональную переподготовку и сменивших предметную область преподаваемой дисциплины, а также педагогов, нуждающихся в компенсации дефицита профессиональных компетенций. Система наставничества нашей школы решает проблему адаптации педагогов в нашей образовательной организации и профессионального роста всех категорий педагогических работников.

Основной целью внутришкольной системы наставничества является поддержка всех категорий педагогов, включенных в Программу, повышение уровня профессионализма учителей, обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов, стимулирование их профессионального роста.

<b>Сроки и этапы реализации Программы</b>	<p>1. Первый этап (сентябрь 2024 года).</p> <p>Подготовительный (разработка и утверждение Программы).</p> <p>2. Второй этап (октябрь 2024 года – май 2027 года). Реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.</p> <p>3. Третий этап (июнь 2027 года).</p> <p>Итоговый контроль, анализ реализации Программы.</p>
<b>Меры / мероприятия по достижению цели и задач Программы</b>	<p>Дорожная карта Программы.</p>
<b>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</b>	<p>1. Для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активизация практических, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;</li> <li>- повышение профессиональной компетентности в психолого-педагогических вопросах;</li> <li>- разработка и реализация собственных продуктов педагогической деятельности (методические разработки, дидактический материал, публикации);</li> <li>- положительный результат участия в профессиональных конкурсах и фестивалях;</li> <li>- наличие портфолио профессиональных достижений;</li> <li>- успешное прохождение процедуры аттестации.</li> </ul> <p>2. Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональная самореализация;</li> <li>- рост педагогического мастерства;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешное прохождение процедуры аттестации (на высшую квалификационную категорию и квалификационную категорию «педагог-наставник»).</li> </ul> <p>3. Для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- успешная адаптация всех категорий педагогов, вовлеченных в Программу;</li> <li>- повышение престижа профессии учителя и имиджа школы;</li> <li>- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.</li> </ul>
<b>Куратор Программы</b>	Заместитель директора Асхадуллина Анна Александровна.



## Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
<p>Директор</p> <p>Широких Т.Г.</p>	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</p> <p>Разработка целевой модели наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</p> <p>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</p>	<p>Сентябрь 2024 года</p>
<p>Куратор программы - заместитель директора</p> <p>Асхадуллина А.А.</p>	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p>	<p>Сентябрь 2024 года – июнь 2027 года</p>

	<p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p>	
Наставники	<p>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель»</p>	<p>Сентябрь 2024 года – май 2027 года</p>
Педагог-психолог	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p>	<p>Октябрь 2024 года – май 2027 года</p>
Наставляемые	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>	<p>Сентябрь 2024 года – май 2027 года</p>

## Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
<p style="text-align: center;"><b>Первый этап (сентябрь 2024 года)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Подготовительный (разработка и утверждение Программы)</b></p>		
Подготовка условий для запуска Программы	<p>Создание благоприятных условий для запуска Программы.</p> <p>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</p>	Дорожная карта реализации наставничества
<p style="text-align: center;"><b>Второй этап (октябрь 2024 года – май 2027 года)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Реализация плана мероприятий по достижению целей и задач</b></p>		
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных	Формирование базы наставников, которые потенциально могут

	в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих	<p>Мониторинг:</p> <p>сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы</p>

	<p>сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</p>	<p>на наставляемых;</p> <p>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</p>
<p align="center"><b>Третий этап (июнь 2027 года)</b></p> <p align="center"><b>Итоговый контроль, анализ реализации Программы</b></p>		
Завершение Программы	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p> <p>Подведение итогов Программы</p>	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

### **Кадровые условия реализации Программы**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для

поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Программа предполагает реализацию следующих форм наставничества:

- Коучинг и менторинг, который обеспечивает внедрение системы, где более опытные педагоги (менторы) или прошедшие курсы повышения квалификации и успешно использующие на практике полученные знания (коучи) помогают коллегам в адаптации, решении сложных задач, анализе их практики. Коуч или ментор для наставляемого назначается на короткий срок для решения конкретной проблемы. Важен неформальный, доверительный формат взаимодействия с наставляемым.

- Реверсивное наставничество, когда молодой педагог может делиться с опытным коллегой компетенциями в области цифровых технологий.

- Внутренний «пул тренеров». Выявление и поддержка экспертов в определенной узкой сфере педагогики, готовых делиться опытом с коллегами. Так педагогами школы для коллег были проведены мастер-классы по работе с цифровыми инструментами, развитию креативного мышления и эмоционального интеллекта, эксперты по формирующему оцениванию организовали работу секций в рамках методического семинара. Их мастер-классы и консультации – ценный внутренний ресурс.

## Дорожная карта (план реализации) Программы

на 2024-2027 годы

№ п/п	Перечень запланированных мероприятий	Сроки, место проведения мероприятий	Перечень конечных результатов / образовательных продуктов
1.	Разработка Программы.	Сентябрь 2024 года.	Программа.
2.	Обсуждение и принятие Программы на Педагогическом совете МАОУ СОШ №22.	Сентябрь 2024 года.	Протокол Педагогического совета.
3.	Формирование пакета нормативно- правовых документов, необходимых для реализации Программы.	Сентябрь 2024 года.	Пакет нормативно- правовых документов, необходимых для реализации Программы (Приказ об утверждении Программы, приказ об утверждении плана методической работы школы).
4.	Составление базы наставников и наставляемых (по форме «учитель-	Сентябрь 2024 года.  Сентябрь	База наставников и наставляемых (по форме «учитель-учитель») для молодых, вновь

	учитель») для молодых, вновь прибывших и педагогов, испытывающих трудности в восполнении дефицитов профессиональной компетентности.	2025 года.  Сентябрь  2026 года.	прибывших и педагогов, испытывающих трудности в восполнении дефицитов профессиональной компетентности.  Анализ кадровых ресурсов.
5.	Определение наставнических пар.	По плану работы ПО.	Эффективная работа наставнических пар.
6.	Диагностика дефицитов профессиональной компетентности наставляемых.	Начало и окончание реализации индивидуального плана работы.	Результаты диагностики дефицитов профессиональной компетентности наставляемых.
7.	Составление индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) восполнения дефицитов профессиональной компетентности наставляемых.	Начало реализации индивидуального плана работы.	ИОМ восполнения дефицитов профессиональной компетентности наставляемых.
8.	Анализ результатов диагностики дефицитов	Окончание реализации	Аналитическая справка по результатам



	профессиональной компетентности наставляемых.	индивидуального плана работы и итоговой диагностики.	диагностики дефицитов профессиональной компетентности педагогов.
9.	Составление плана-графика прохождения курсов повышения квалификации для наставнических пар.	Декабрь 2024 года, декабрь 2025 года, декабрь 2026 года.	Утвержденный приказом план-график прохождения курсов повышения квалификации для наставнических пар.
10.	Разработка планов работы наставников, формы анализа и самоанализа урока.	Сентябрь 2024 года. Сентябрь 2025 года. Сентябрь 2026 года.	Планы работы педагогов-наставников, формы анализа и самоанализа урока.
11.	Совместная разработка технологических карт уроков с дидактическим электронным сопровождением.	В период реализации индивидуального плана работы.	Создание базы технологических карт уроков с дидактическим электронным сопровождением.

12.	Взаимопосещение уроков наставнической пары с последующим анализом уроков.	По плану методической работы школы.	Карта анализа урока «Анализ современного урока». Объективная и наиболее полная оценка уроков.
13.	Участие педагогов в семинарах, вебинарах, конференциях, консультациях по вопросам наставничества.	По плану методической работы школы.	Эффективная работа наставнических пар.
14.	Сопровождение наставниками молодых специалистов в ходе подготовки к участию в конкурсах профессионального мастерства «Педагогический дебют», «Молодой учитель» и др.	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Качественная подготовка молодых специалистов к участию в конкурсах. Победы, призовые места. Высокий рейтинг участия.
15.	Индивидуальная работа и консультации для участников Программы.	По графику консультаций.	Единые подходы к совместной деятельности наставнических пар.
16.	Размещение информационных	Октябрь 2024 года – май 2027 года.	Публикация материалов на сайте

	материалов по реализации Программы на сайте МАОУ СОШ №22.		МАОУ СОШ №22 для педагогов и родителей.
17.	Трансляция передового педагогического опыта в области наставничества через проведение школьных педагогических чтений в очной (выступления) и заочной (публикация статьи) форме.	Март 2025 года.  Март 2026 года.  Март 2027 года.	Утвержденный приказ об организации и проведении школьных педагогических чтений, Положение о школьных педагогических чтениях. Выступления педагогов в очной форме. Выпуск сборника научно-методических статей по теме педагогических чтений.
18.	Проведение методических дней, серии обучающих занятий по организационно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития педагогических работников в условиях	По плану методической работы школы.	Аналитическая справка по результатам проведения мероприятий.

	реализации национальной системы учительского роста.		
19.	Анализ результатов работы наставнических пар.	Май 2025 года.  Май 2026 года.  Май 2027 года.	Отчет наставников о проделанной работе. Аналитическая справка о результатах работы наставнических пар.
20.	Сопровождение процесса аттестации наставников на высшую квалификационную категорию и квалификационную категорию «педагог-наставник».	По графику прохождения аттестации.	Наличие педагогов с категорией «педагог-наставник» и высшей квалификационной категорией.
21.	Обобщение и систематизация результатов Программы.	Июнь 2027 года.	Разработаны рекомендации по внедрению Программы в практику работы образовательных организаций.
22.	Анализ результатов	Июнь	Аналитическая

	внедрения продуктов Программы.	2027 года.	справка по результатам реализации Программы. Размещение аналитической справки на сайте школы.
23.	Обсуждение результатов реализации Программы на Педагогическом совете МАОУ СОШ №22.	Июнь 2027 года.	Протокол Педагогического совета. Рекомендации по внедрению Программы в практику работы образовательных организаций.
24.	Корректировка Программы.	Июнь - июль 2027 года.	Доработанная с учетом рекомендаций Программа.
25.	Презентация результатов реализации Программы педагогическому сообществу Серовского городского округа.	По графику методических мероприятий УО.	Обобщение опыта. Материалы стендовой и электронной презентации.
26.	Презентация результатов реализации Программы педагогическому сообществу Свердловской области.	По графику методических мероприятий ИРО.	Обобщение опыта. Материалы стендовой и электронной презентации. Сборник материалов.

27.	<p>Определение направлений дальнейшего совершенствования внутришкольной системы Наставничества.</p>	<p>Август 2027 года.</p>	<p>Протокол заседания методического совета МАОУ СОШ №22. Утвержденный приказом план методической работы МАОУ СОШ №22 на 2027-2028 учебный год.</p>
-----	---	------------------------------	--