

Методические рекомендации по организации адаптации молодых специалистов: школьным кураторам по наставничеству

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ КУРО,
Почетный работник общего образования РФ

До 30-50% молодых педагогов покидают школу в первые 3 года

Основная причина — отсутствие системной поддержки в период адаптации

Наша цель: создать единую, понятную систему сопровождения, которая поможет молодому специалисту

- быстро и комфортно войти в профессию;
- получить реальную поддержку;
- захотеть остаться в школе

Результат нашей работы: методические рекомендации

Модель сопровождения: участники и их зоны ответственности Трехстороннее взаимодействие

Межмуниципальная методическая служба →
координатор, ресурсная и методическая
поддержка

Образовательная организация:

Куратор → административный
контроль, организация процесса

Педагог-наставник → практическое
сопровождение, ежедневная
поддержка

Молодой специалист → активный участник процесса

Этапы сопровождения молодых педагогов

Подготовительный этап (август)

Этап ориентации и первичного погружения
(сентябрь)

Этап практического сопровождения с
методической поддержкой: (октябрь)

Этап углубления практики и развития педагогических
компетенций (ноябрь)

Этап промежуточной диагностики (декабрь)

Этап устойчивого развития и реализации ППН (январь -
апрель)

Этап итоговой диагностики и публичного подведения
итогов (май)

Ключевые
участники
процесса

молодой специалист (с акцентом на его проактивную позицию);

куратор наставничества в образовательной организации;

педагог-наставник;

межмуниципальная методическая служба.

Этап 1. Подготовительный (август)

Куратор	Предоставляете информацию об ОО, знакомите с локальными актами. Подбираете и закрепляете наставника (приказ). Информируете о возможностях ММС.
Наставник	Знакомится с молодым специалистом, обсуждает формат взаимодействия.
Молодой специалист	Изучает сайт ОО, миссию, традиции. Формулирует первичные вопросы и ожидания.
ММС	Направляет информационное письмо, проводит установочный семинар для наставников и вебинар для молодых
Результат	Назначен наставник, молодой специалист готов к выходу

Этап 2. Ориентация и первичное погружение (сентябрь)

Куратор	Представляете молодого специалиста коллективу. Проводите экскурсию по школе. Обеспечиваете рабочее место (доступы, оборудование).
Наставник	Знакомит с УМК, рабочими программами. Проводит консультацию по работе с родителями. Совместно с молодым разрабатывает ППН.
Молодой специалист	Знакомится с документами. Проходит входную диагностику. Участвует в разработке ППН, вносит свои предложения
ММС	Проводит вебинары («Работа в МЭШ», «Нормативная база»), предоставляет шаблоны ППН.
Результат	Утверждена ППН, налажен режим консультаций

Этап 3. Практическое становление (октябрь)

Куратор	Организует представление молодого специалиста родителям. Проводите промежуточную встречу по итогам первого этапа (с чек-листами).
Наставник	Составляет график взаимопосещений. Организует посещение уроков опытных коллег. Посещает уроки молодого (не менее 2-3) с разбором
Молодой специалист	Посещает уроки коллег (3-4) с аналитическим наблюдением. Иницирует консультации. Проводит самоанализ уроков.
ММС	Проводит семинары по темам «Проектирование урока», «Учебная мотивация», предоставляет чек-листы
Результат	Молодой педагог начал рефлексировать свою деятельность

Куратор

Контролируете выполнение ППН. Проводите встречу с наставником и молодым для анализа текущих результатов. При необходимости инициируете корректировку ППН.

Наставник

Продолжает систематическую помощь, посещает уроки с акцентом на развитие навыков

Молодой специалист

Иницирует проведение открытого урока для коллег. Участвует в работе ШМО. Формирует запрос на темы вебинаров в ММС. Пробует новые цифровые инструменты.

ММС

Предоставляет инструментарий для диагностики, проводит консультации по запросу

Результат

Молодой педагог проявляет инициативу и открытость.

Куратор	Организует проведение промежуточной диагностики. Помогает анализировать результаты. Обсуждает с наставником корректировку ППН
Наставник	Участвует в анализе. Помогает сформулировать запросы на второе полугодие
Молодой специалист	Проходит диагностику в режиме самооценки. Анализирует выполнение ППН. Вносит предложения по корректировке. Начинает формировать портфолио достижений
ММС	Предоставляет инструментарий для диагностики, проводит консультации по запросу
Результат	Скорректирована ППН на второе полугодие с учётом реальных запросов

Куратор	Мониторите выполнение ППН. Содействуете участию молодого специалиста в конкурсах и мероприятиях
Наставник	Продолжает поддержку. Помогает готовиться к конкурсам («Педагогический дебют»).
Молодой специалист	Иницирует участие в конкурсе. Делится успешными практиками (выступление на ШМО, пост на сайте). При проблемах — формирует запрос на «десант наставников»
ММС	Организует мероприятия по заявкам, проводит «десанты», оказывает информационную поддержку.
Результат	Молодой педагог участвует в профессиональных конкурсах и событиях

Куратор	Организует итоговую диагностику. Проводите в ОО итоговое мероприятие. Анализирует достижения. Иницирует разработку ИОМ на следующий год.
Наставник	Участствует в итоговой оценке. Готовит письменный отзыв. Помогает сформулировать запрос на ИОМ.
Молодой специалист	Проходит итоговую диагностику, проводит самоанализ за год. Презентует опыт на итоговом мероприятии. Формирует запрос на ИОМ (что развивать дальше). Даёт обратную связь о качестве поддержки
ММС	Организует итоговый форум, формирует банк успешных практик, даёт рекомендации по ИОМ.
Результат	Период адаптации завершён, есть запрос на дальнейшее развитие (ИОМ).

Для образовательной организации

доля молодых специалистов, успешно завершивших период адаптации (выполнивших ППН) и оставшихся работать в ОО (целевой показатель — не менее 85%);

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;

уровень удовлетворённости молодых специалистов процессом адаптации (не менее 70% положительных оценок).

**Для куратора
наставничества
в ОО**

выполнение ППН молодыми специалистами (не менее 80% запланированных мероприятий);

уровень освоения молодыми специалистами ключевых локальных актов ОО.

Для педагога-наставника

процент выполнения ППН закреплённого молодого специалиста (80-100% — высокий уровень, 60-79% — допустимый);

положительная динамика в педагогической практике молодого специалиста по результатам анализа уроков;

удовлетворённость молодого специалиста поддержкой наставника.

**Для
межмуниципаль
ной
методической
службы**

охват мероприятиями сопровождения целевых групп (не менее 90% от плана);

уровень удовлетворённости участников мероприятий (не менее 75% положительных отзывов);

востребованность методических материалов, размещённых на ресурсах межмуниципальной методической службы.

1. Молодой педагог — не объект, а субъект. Он сам формулирует запросы, инициирует открытые уроки, ведёт рефлексию. Ваша задача — создать условия, а не «вести за ручку».
2. Системность, а не аврал. 7 этапов распределены на 10 месяцев. Не нужно делать всё сразу.
3. Публичность и признание. Обязательно организуйте итоговое мероприятие («Педагогическая гостиная»). Это мотивирует.
4. Обратная связь. Спрашивайте у молодых, что им помогает, а что мешает. Корректируйте систему.

Ваша роль — ключевая!

Вы, куратор, — связующее звено между:

- молодым специалистом и наставником;
- школой и межмуниципальной методической службой;
- текущей работой и стратегией развития.

Без вас система не заработает.

Спасибо за вашу работу!

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЦНПМ

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



Школа наставников
приватный чат



КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЦНППМ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

**Мы открыты
для сотрудничества и новых
идей**

karreeva_iv@mo-kuro.ru

