

Роль педагога-наставника в адаптации вновь принятых педагогов: практические аспекты организации наставничества

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ КУРО

Покажите мне успешного человека, и я покажу вам того, кто оказал действительно положительное влияние на его или её жизнь. Мне всё равно, чем вы зарабатываете на жизнь — если вы делаете это хорошо, я уверен, что кто-то подбадривал вас или указывал путь. Наставник.

Дензел Вашингтон

Почему наставничество так важно?

Более быстрая адаптация к новым условиям

Повышение уверенности и снижение стресса у вновь принятого педагога

Улучшение качества преподавания и результатов обучения

Сохранение ценных кадров в системе образования

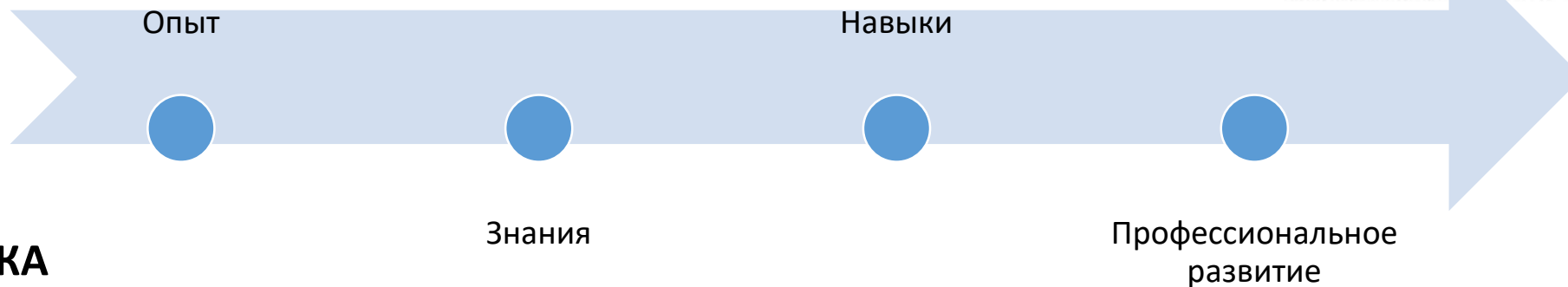
Укрепление корпоративной культуры школы

Передача опыта и лучших практик внутри школы

Если я и видел дальше
других, то лишь потому,
что стоял на плечах
гигантов.

Исаак Ньютон

Наставничество: больше, чем обучение



РОЛЬ НАСТАВНИКА

Образец и консультант

Мотиватор и помощник в решении рабочих задач

Проводник корпоративных ценностей и культуры



Каким вы представляете себе идеального наставника?

1. Играющий тренер
2. Требовательный ментор
3. Друг
4. Идейный вдохновитель
5. Глубокий психолог
6. Возможность сочетания этих характеристик

Наставник — это тот, кто
видит в вас больше
таланта и способностей,
чем вы сами, и помогает
вам их раскрыть.

Боб Проктор

С какими трудностями вы сталкиваетесь чаще всего в работе наставника?

Взаимодействие с молодым специалистом

Анонимный опрос

- 55% Нехватка времени у молодого педагога на встречи и консультации
- 25% Нежелание молодого специалиста принимать обратную связь или советы
- 37% Пассивность, отсутствие инициативы со стороны подопечного
- 22% Эмоциональная неустойчивость, высокий уровень стресса у новичка
- 3% Трудности в установлении доверительных, партнерских отношений

Организационные и ресурсные трудности

Анонимный опрос

- 11% Отсутствие четкого плана или регламента работы наставника
- 66% Нехватка времени у меня как у наставника на качественное сопровождение
- 22% Отсутствие материального стимулирования деятельности наставника
- 18% Отсутствие морального стимулирования деятельности наставника
- 25% Недостаток методических материалов и инструментов для наставника
- 18% Отсутствие поддержки администрации в спорных или сложных ситуациях

С какими трудностями вы сталкиваетесь чаще всего в работе наставника?

Профессиональные вызовы

Анонимный опрос

34% Сложность в диагностике реальных проблем молодого педагога



15% Трудности в дозировании информации

46% Необходимость одновременно быть экспертом, психологом, мотиватором



57% Отсутствие возможности для взаимопосещения уроков

15% Сложность в объективной оценке прогресса своего подопечного



Личностные трудности

Анонимный опрос

4% Сложность переключения из роли "учителя" для детей в роль "наставника"

4% Неуверенность в своих силах как наставника

68% Эмоциональное выгорание от двойной нагрузки



36% Отсутствие сообщества для обмена опытом с другими наставниками

← Школа наставников
202 участника

К Календарь событий

Вы: 🏆 Уважаемые педагоги-наставники, кураторы

В Вопрос-ответ

Вы: Коллеги, прошу пройти опрос. Опрос АНОНИМ

П Поздравления и успехи

Татьяна Дмитриевна: 📺 📺 📺 📺 Спешим поде

General

Елена вступил(а) в группу по ссылке-приглашению

К Конкурсы

Яна Шафоростова: 🏆 Подведены итоги конкурса

С Стажировочные площадки

Вы: 26.08.2025_918-04_РСП 2025-2026 уч. год.pdf, Пр

М Методическая копилка

Яна Шафоростова: 📌 Цель раздела: Обеспечение

🏆 Уважаемые педагоги-наставники, кураторы и участники стажировочных площадок!

Приглашаем вас на вебинар, посвященный ключевым аспектам построения эффективной системы наставничества.

Тема: «Роль педагога-наставника в адаптации вновь принятых педагогов: практические аспекты организации наставничества»

📅 Дата проведения: 24 сентября 2025 года
⌚ Время: 14:00 – 16:00
📍 Форма проведения: дистанционная, на платформе

Вебинар проводит методист Карпеева Ирина Вячеславовна

Мы разберемся, как трансформировать наставничество из формальной обязанности в реальный инструмент поддержки, который приносит пользу и новичку, и всей школе.

📌 В программе вебинара:

- ✓ Эффективное наставничество vs. формальное. Узнаем, в чем заключается настоящая ценность наставничества для успешной адаптации нового педагога.
- ✓ От теории к действию: Разберем конкретные практические аспекты организации работы наставника — от планирования до использования полезных инструментов.
- ✓ Решение проблемных ситуаций: Обсудим типичные сложности и ошибки наставников, а также научимся находить эффективные пути их решения.

Это отличная возможность перенять успешный опыт коллег, ответить на актуальные вопросы и повысить свою эффективность в роли наставника! 🇮🇹

📄 Для участия перейдите по ссылке: <https://my.kuro.ru/j/40947613/2672101208>

Не пропустите! Будет практично и полезно.

📄 Mts-link.ru
Образовательный интенсив «Школа наставничества» по обмену опытом



📺 Спешим поделиться! Смотрите интервью с Натальей Беловой прямо из КУРО

📺 В беседе Наталья рассказала:

- О возможностях, которые открыл конкурс.
- О самых волнительных моментах испытания.
- О своей миссии — учить детей родному слову.
- О практической пользе русской литературы в современной жизни детей.
- Посоветовала коллегам следовать её примеру участника.

🏆 Подведены итоги конкурса «Мой урок по ФГОС»!

Список победителей и призеров уже ждет вас.

👉 Чтобы посмотреть результаты, переходите в нашу группу ВК:

vk.com/event232594543

🕒 Скоро результаты будут опубликованы на сайте ЦНППМ КУРО <https://cppm.kuro-mo.ru/index.php/component/sppagebuilder/?view=page&id=322>

Поздравляем победителей и всех, кто принял участие! 🎉

? Информация о сертификатах появится в группе ВК дополнительно позже. Следите за новостями.

#МойУрокПоФГОС #Конкурс #Итоги

ВКонтакте

Мой урок по ФГОС

Мой урок по ФГОС 2025



Личностные компетенции

- Личностно-деловые качества, отражающие правильное проявленное поведение, требуемое от педагога в роли наставника

Мотивация

- Внутренняя готовность педагога к наставнической деятельности, соотношение внутренних и внешних стимулов к выбору роли наставника

Ценности

- Базовые установки педагога совпадают с корпоративными ценностями и делают наставника носителем не только профессиональной экспертизы, но и корпоративной культуры и принятых в организации норм



Система отраслевого наставничества в Росатоме

Уровни наставничества

Наставничество для участников
управленческого кадрового резерва (менторинг)

Наставничество для молодых работников,
назначаемых руководителями начального
звена управления

Наставничество для передачи
ключевых знаний и навыков

Наставничество для вновь
принятых молодых работников

Наставничество для практикантов

Наставничество в работе
со школьниками



Для кого

Руководители,
зачисленные в кадровый резерв

Сотрудники, впервые назначенные
на должность руководителя

Молодые специалисты,
сотрудники, эксперты

Выпускники колледжей,
ВУЗов, молодые специалисты

Студенты колледжей, ВУЗов

Школьники, участники
движения Юниоры Росатома

Портрет наставника для школьника и студента



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

В опросе приняли участие 1060 студентов и школьников. Вопрос: «Насколько для Вас важно следующее в... (наставнике, учителе)?		Студенты (17-25 лет)	Школьники (14-17 лет)
Качества		Вопрос о качествах наставника	Вопрос о качествах учителя
1.	Доходчиво объясняет материал	93%	98%
2.	Делится своим опытом выстраивания карьерных траекторий	89%	-
3.	Создаёт на занятиях атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения	86%	95%
4.	Знакомит с дополнительным материалом по предмету	84%	82%
5.	Имеет индивидуальный подход к студентам	81%	92%
6.	Открыт к внеаудиторному общению	80%	81%
7.	Способен креативно, необычно подать материал	78%	87%
8.	Организовывает дискуссии по интересующим вопросам	74%	77%
9.	Демонстрирует хорошее чувство юмора	69%	78%
10.	Использует на занятиях современные мультимедийные материалы	69%	69%
11.	Организовывает групповую работу на занятиях	65%	53%
12.	Знает новые тренды и культуру молодёжи	56%	53%
13.	Нестрого оценивает работы студентов	52%	45%



Наши объекты оценки

- Нарушение правил техники безопасности.
- Технические неисправности.
- Ошибки при выполнении задания.
- Дефекты и изъяны в результатах работы.
- Отсутствие необходимого инструмента в привычном месте.



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТА ДИАГНОСТИКИ. ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ.

Имя	Стаж-1	Стаж-2	Стаж-3	Стаж-4	Стаж-5	Стаж-6	Стаж-7	Стаж-8	Стаж-9	Стаж-10	Стаж-11	Стаж-12	Стаж-13	Стаж-14	Стаж-15	Стаж-16	Стаж-17	Стаж-18	Стаж-19	Стаж-20
Разряд	4р	5р-2а	4р-2а	5р	4р	4р	4р	4р	5р-2а	5р	4р	5р	5р-2а	4р-2а	4р-1а	4р-2а	4р-1а	4р-2а	4р-1а	4р-1а
Структурное подразделение	МВ-1	МВ-1	МВ-4	МВ-4	МВ-1	МВ-4	МВ-4	МВ-4	МВ-1	МВ-1	МВ-4	МВ-4	МВ-1	МВ-1	МВ-1	МВ-2	МВ-2	МВ-2	МВ-2	МВ-2
Итоговый результат Skills Scanner	67%	46%	88%	63%	71%	85%	80%	63%	71%	48%	75%	34%	59%	42%	64%	71%	63%	54%	63%	59%
1. Нарушения требований охраны труда и правил техники безопасности	67%	44%	89%	56%	56%	78%	58%	78%	56%	44%	67%	33%	56%	44%	99%	67%	67%	44%	56%	33%
2. Ошибки в организации рабочего процесса	36%	27%	45%	45%	55%	55%	64%	27%	55%	36%	27%	18%	45%	27%	48%	27%	36%	45%	36%	36%
3. Нарушения технологии монтажа	56%	22%	56%	33%	44%	44%	56%	33%	44%	22%	67%	22%	33%	11%	39%	44%	33%	33%	33%	22%
4. Грубые ошибки при выполнении работы	23%	50%	75%	30%	50%	50%	50%	50%	50%	23%	50%	25%	25%	50%	45%	75%	50%	25%	50%	100%
Нарушение технологии установки замков опалубки	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	29%	●	●	●	●	67%
Раскос необходимо устанавливать в верхней части опалубки	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	36%	●	●	●	●	83%
Нарушение техники безопасности (специалист работает без каски)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	93%	●	●	●	●	100%
Отсутствие средств защиты	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	58%	●	●	●	●	100%
Разметка заготовки на весу приводит к потере точности	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	39%	●	●	●	●	86%

Чек лист «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»

Исполнительская дисциплина, организационные навыки			
№ п/п	Компетенция	Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий)	Результат (соответствует /не соответствует критериям) и комментарии
1.	Принятие задачи	Проверяет правильность понимания задачи	Владение проф знаниями для
		Проговаривает конкретные критерии результата	
		Обсуждает возможные сложности и риски	
		Согласовывает промежуточный и итоговый срок выполнения задач	
2.	Ответственность за результат	Анализируя результаты деятельности, осознает влияние своих действий, усилий, способностей на полученные результаты (и в случае успеха, и в случае неудачи)	Исполнительск организационн
			Коммуникатив
3.	Умение планировать и организовывать свою работу	Планирует деятельность в соответствии с поставленными целями	Методическая
		Самостоятельно устанавливает промежуточные задачи	

Ценность для образовательной организации

- быстрая адаптация вновь принятых педагогов;
- повышение качества работы;
- снижение текучести кадров;
- формирование кадрового резерва

Ценность для педагогов

- получение практических знаний и навыков;
- индивидуальная поддержка и обратная связь;
- уверенность в своих силах;
- возможность карьерного роста

• Адаптационное

помощь в освоении рабочего места и корпоративной культуры

• Профессиональное

развитие профессиональных навыков и компетенций

• Профориентационное

помощь в развитии карьерного пути и планировании развития

• Проектное

поддержка при выполнении конкретных задач и проектов



Наставничество в движении первых Флагманские проекты



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ХРАНИТЕЛИ ИСТОРИИ»



ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКАЯ ИГРА
«ЗАРНИЦА 2.0»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ВЫЗОВ ПЕРВЫХ»



ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА
«МЫ - ГРАЖДАНЕ
РОССИИ»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ШКОЛЬНАЯ
КЛАССИКА»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«БЛАГО ТВОРИ»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ПОХОДЫ ПЕРВЫХ - БОЛЬШЕ
ЧЕМ ПУТЕШЕСТВИЕ»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ЮННАТЫ ПЕРВЫХ»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ЗВУЧИ»



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«МЕДИАПРЯЖЕНИЕ»



«БОЛЬШАЯ ПЕРЕМЕНА»

Наставничество в движении первых Возможности для наставников

Вместе с детьми

- Флагманские проекты
- Конкурс лучших проектов для детей и молодежи «Конкурс первичных отделений Движения Первых»
- Системная деятельность в ПО

Профильные сообщества

- Вожатые Первых
- Наставники Юннатов Первых
- Наставники Большой Перемены
- Наставники «Первые в науке»
- Походные наставники
- Наставники-эксперты
- Наставники-просветители

Обучение

- Развивающий курс «Первые. Наставничество»
- Обучающие и развивающие форматы в проектах и конкурсах
- Методические площадки
- Подкаст «Время Наставников»

Совместно с партнерами

- Всероссийский проект «Значимый взрослый!»
- Всероссийский конкурс среди наставников «Быть, а не казаться!»

Региональный уровень

- Торжественные церемонии посвящения в Движение Первых
- Региональные семинары для наставников
- Слеты, семинары, форумы, круглые столы



Наставничество в движении первых Научно-педагогическая модель наставничества

Ожидаемые результаты внедрения Модели:

- Формирование единого воспитательного пространства Движения Первых: в каждом субъекте РФ будет разработана и внедрена региональная система наставничества, включающая все имеющиеся практики в единую структуру
- Систематизация деятельности наставников: каждый наставник Движения Первых получит четкое понимание своих задач, содержания работы и, что наиболее важно, эффективных способов реализации наставничества

**Внедрение Модели планируется с 15 сентября 2025 г.
в 89 субъектах Российской Федерации**



Наставничество в движении первых Информационная и методическая поддержка для наставников

**Канал
«Наставники
Первых»**



Методист.рф



**Группа
«Методисты
Первых»**



**Модель
наставничества**



**ВОПРОСЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ МОЖНО
ОТПРАВИТЬ ПО АДРЕСУ : nastavniki@pervye.ru**

Экономическая эффективность наставничества на предприятиях



Центральная дирекция управления движением — филиал ОАО «РЖД»

**> 92 млн
рублей —**
экономический эффект

на 2 смены —
снижен срок
стажировки работника

СВЕЗА Компания «Свеза»

на 45%
сократилась текучесть кадров
на испытательном сроке после
внедрения наставничества
(с 2019 по 2022 гг.)



АО «Ново-Вятка»



ПАО «Калужский
турбинный завод»

на 28%
увеличилась выработка
работников цеха после
внедрения наставничества

на 5 месяцев
сократился «вход в должность»
для выпускника колледжа

80% наставляемых
с первой попытки сдают
квалификационный экзамен
и проходят процедуру аттестации

100% наставляемых
после внедрения наставничества
с первого раза сдают
квалификационный экзамен

с 5% до 61%
вырос за один год после внедрения
системы наставничества показатель
трудоустройства выпускников,
прошедших практику
под руководством наставника

с 37% до 63%
за два года выросла
удовлетворенность
работой сотрудников



АО «Тагмет»

90% сотрудников
успешно проходят
адаптационный период
(+ 10 п.п.)

92% сотрудников
с первой попытки сдают
квалификационный экзамен
(+ 20 п.п.)



**Каждый вложенный
рубль во внедрение
наставничества
принесет 6,3 рубля
прибыли**

*Оценка экономического эффекта от внедрения наставничества в нижегородской компании атомной энергетики

Что такое эффективное наставничество?

Совместная деятельность опытного педагога (наставника) и вновь принятого педагога (наставляемого), направленная на поддержку и развитие профессиональных навыков и компетенций, необходимых для успешной адаптации и работы в образовательной организации.



Ключевые характеристики эффективного наставничества

Добровольность и обоюдное согласие

Регулярное общение и обратная связь

Индивидуальный подход к потребностям вновь принятого педагога

Создание безопасной и поддерживающей среды

Четкие цели и задачи наставничества

Системность и планомерность

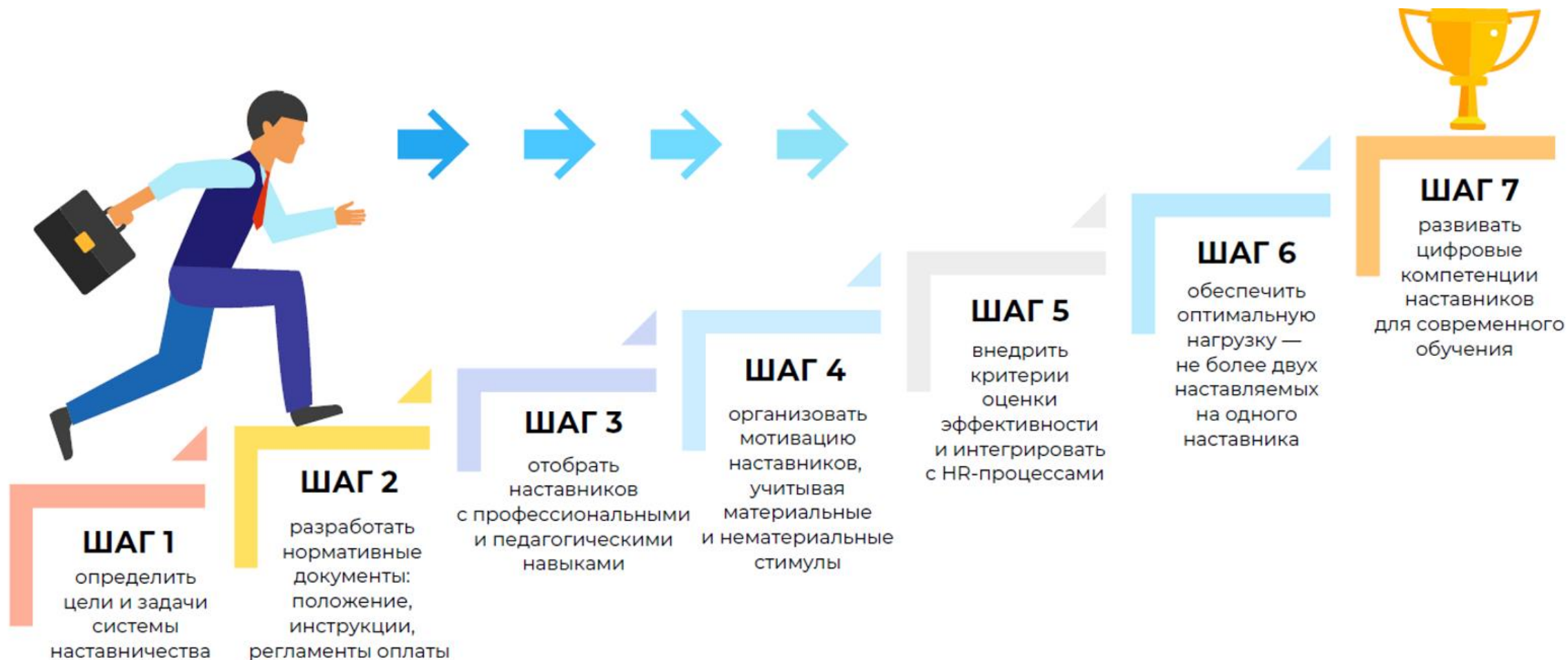
Наставничество становится эффективным только при чётком описании и стандартизации операций

Стандарты помогают обеспечивать последовательность действий и единое качество исполнения

Описание каждой операции детализирует шаги и требования, что облегчает обучение и снижает риски ошибок

Системный контроль и оценка позволяют отслеживать результаты и совершенствовать процессы

Шаги к построению эффективной системы



Трудности – это нормально. Как их преодолеть?

Типичные ошибки наставников

- Недостаток времени и внимания
- Чрезмерный контроль и критика
- Отсутствие четких целей и задач
- Недостаточная поддержка и мотивация
- Перекладывание ответственности на наставляемого
- Формальный подход к наставничеству

Проблемные ситуации и способы их решения (кейсы)

- Конфликты между наставником и наставляемым
- Неудовлетворительные результаты работы вновь принятого педагога
- Нежелание вновь принятого педагога принимать помощь и советы
- Недостаток ресурсов для эффективного наставничества

Инструменты, облегчающие работу наставника

Для эффективного наставничества необходимы **практические инструменты**, которые помогают структурировать обучение и контролировать прогресс

Инструменты включают **шаблоны и чек-листы** для организации наставничества

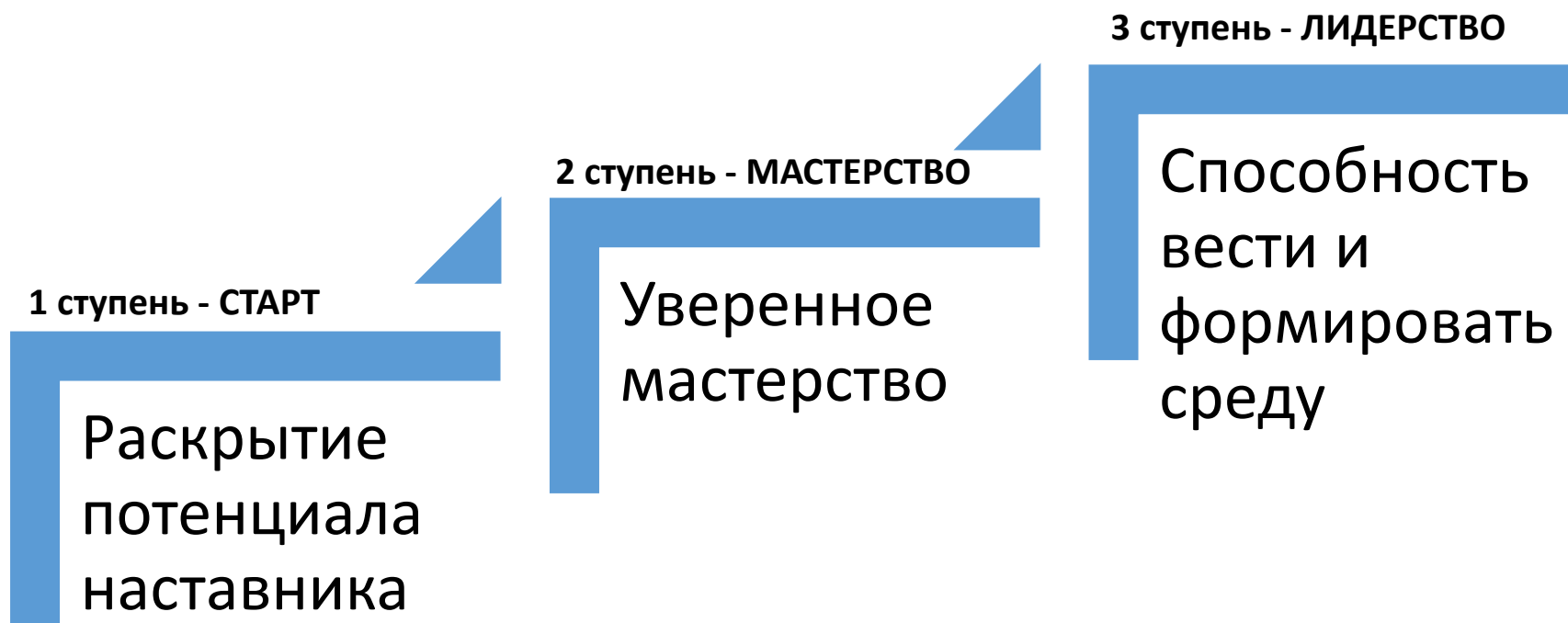
Использование **опросников и форм обратной связи** помогает оценить качество наставничества и выявить зоны для улучшения

Цифровые платформы и системы электронного обучения ускоряют и упрощают доступ к материалам

Регулярные встречи и отчеты позволяют поддерживать коммуникацию и оценивать рост сотрудников

Поддержка и развитие наставника

Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России»



Поддержка и развитие наставника национальный совет по профессиональным квалификациям



Введение в деятельность наставника

Описание

Итоговая аттестация проводится на основе выполнения слушателем не менее 9 заданий из 25-ти возможных.

В случае успешного прохождения итоговой аттестации слушателю выдается сертификат о пройденном обучении (приходит автоматически на адрес эл. почты).

Этот курс включает:

Сертификат об окончании
Сопровождение от автора курса
Завершить за 24 дня
8 разделов, 22 учебных материала
Домашнее задание

[Пройти бесплатное обучение](#)

Поделиться

[Копировать](#)

Поддержка и развитие наставника Всероссийский конкурс «Наставничество»

Цель

- Создание условий для развития института наставничества

Задачи

- Выявить лучшие практики
- Сформировать базу лучших практик наставничества
- Содействовать тиражированию эффективных практик наставничества

Номинации конкурса

- Наставничество на производстве
- Наставничество в сфере образования, воспитания и молодежной политики
- Наставничество в социальной сфере и общественной деятельности
- Наставничество на службе

РЕГИСТРАЦИЯ НА КОНКУРС на платформе

добро.рф

Поддержка и развитие наставника Всероссийский конкурс «Наставничество»

Конкурс проводится в дистанционном формате в два этапа:

- регистрация участников (17 июля – 10 октября 2025 г.);
- отборочный этап (11 октября – 10 ноября 2025 г.).

Итоги Конкурса будут подведены в ноябре 2025 года.

- Для участия в конкурсе необходимо подать заявку по ссылке:
<https://dobro.ru/contest/309/apply/>
- Официальная страница конкурса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:
<https://firpo.ru/activities/events/vserossiyskiy-konkurs-nastavnichestvo-1.html>

Поддержка и развитие наставника Всероссийский конкурс «Наставничество»

Всероссийский конкурс «Наставничество» проводится во исполнение пункта 7 плана мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 года №1264-р

Организатор Конкурса

- Министерство просвещения Российской Федерации

Оператор конкурса

- Институт развития профессионального образования

добро.рф

Регистрация организатора

63

Вход

Еще нет аккаунта? [Зарегистрироваться](#)

Госуслуги

VK ID

Mail.ru

Еще 6

или

Электронная почта *



Пароль *



[Забыли пароль?](#)

Войти

Поддержка и развитие наставника



Супервизия –
систематическая
поддержка и
сопровождение
наставников



Основные задачи:
анализ сложных
ситуаций, поиск
решений, обмен
опытом, мотивация



Проводится через
**встречи,
консультации,
тренинги**



Важна **атмосфера
доверия** для
открытого общения



Результат –
улучшение
коммуникаций,
снижение стресса,
повышение
эффективности
работы



Трудности – это нормально. Как их преодолеть?

Практические советы по разрешению конфликтов и сложных ситуаций

- Активное слушание
- Уважительное общение
- Поиск компромиссов
- Обращение за помощью к куратору или администрации
- Совместный анализ проблем и поиск решений

Оценка эффективности наставничества

- Анкетирование наставников и наставляемых
- Наблюдение за работой нового педагога
- Анализ результатов обучения учеников
- Отзывы родителей и коллег

Этапы сопровождения вновь принятых педагогов

Подготовительный этап

Этап ориентации в рабочей среде, знакомство с коллективом
и введение в профессиональную деятельность

Этап самостоятельной практики с консультативной
поддержкой: второй месяц

Этап промежуточной оценки компетенций и планирование
профессионального развития: третий месяц

Этап реализации индивидуального плана развития
педагога: четвертый-седьмой

Подведение итогов адаптации

Куратор

- представляет информацию об образовательной организации (далее – ОО);
- дает список локальных нормативных актов ОО для ознакомления;
- определяет педагога-наставника;
- направляет педагогов-наставников на курсы повышения квалификации



Куратор

- информирует педагогический коллектив о вновь принятом педагоге посредством внутренних электронных ресурсов ОО или другим принятым в организации способом;
- знакомит вновь принятого педагога с педагогом-наставником (закрепляется приказом с согласия наставляемого, рекомендуется закрепить не более трех наставляемых за одним педагогом-наставником);
- проводит ознакомительную экскурсию по ОО;
- знакомит с навигацией по ОО и предоставляет справочник сотрудников;
- выдает ноутбук, логины-пароли;
- включает в рабочие чаты;
- предоставляет доступ к шаблонам рабочих документов; проводит краткий инструктаж по работе в МЭШ (основные функции, возможности, ресурсы), предоставляет ссылки на обучающие материалы и техническую поддержку МЭШ, назначает ответственного за помощь по МЭШ;
- обсуждает особенности корпоративной культуры ОО, традиции;
- проверяет и оценивает понимание педагогическим работником локальных нормативных актов

Этап ориентации в рабочей среде,
знакомство с коллективом и
введение в профессиональную деятельность:
первая неделя



Педагог-наставник

- знакомит педагога с образовательной программой, в том числе: с учебным планом, планом внеурочной деятельности, рабочей программой по учебному предмету, рабочей программой воспитания, оценочными материалами;
- проводит консультацию «Взаимодействие с родителями»;
- проводит регулярные консультации с педагогом для обсуждения возникающих трудностей и успехов в процессе работы

Этап ориентации в рабочей среде,
знакомство с коллективом и
введение в профессиональную деятельность:
первый месяц

Куратор

- совместно с педагогом-наставником и педагогом составляют индивидуальный план работы по адаптации;
- анализирует заполнение электронного журнала (даты проведения и темы уроков, домашние задания, выставление текущих отметок);
- представляет вновь принятого педагога родительскому сообществу с краткой презентацией педагога;
- проводит встречу с педагогом по итогу прохождения первого и второго этапов адаптации с использованием чек-листа;
- выявляет профессиональные затруднения педагога по опросному листу «Выявление профессиональных затруднений педагогического работника»

Чек лист «Адаптация вновь принятого педагога»

Чек лист № 1 «Адаптация вновь принятого педагога»

ФИО, должность педагога _____

Куратор _____

№ п/п	Перечень действий куратора	Отметка о выполнении
1. Подготовительный этап		
1.	Проверяет готовность рабочего места для педагога в соответствии с паспортом рабочего места	
2.	Знакомит педагога с организационной структурой школы и местом его работы в структуре организации: кто входит в административно-управленческий персонал (кто кому подчиняется, схема управления), а кто относится к категории педагогических работников.	
3.	Готовить актуальную должностную инструкцию, трудовой договор для вновь принятого педагога, инструкцию по охране труда и комплексной безопасности	

Чек лист «Выявление профессиональных затруднений педагогического работника»

Чек лист № 2 «Выявление профессиональных затруднений педагогического работника»

ФИО, должность педагога _____

Педагог-наставник _____



Показатели	Затруднения		
	Отсутствуют. Могу поделиться опытом (привести три примера, как можете поделиться опытом)	Есть отдельные затруднения, которые решаю самостоятельно (перечислить три примера)	Есть затруднения, хотелось бы получить помощь (написать три примера, какую помощь хотите получить)

Общепедагогические затруднения

1. Знание и применение нормативных правовых документов:	1. ... 2. ... 3....	1. ... 2. ... 3....
– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»		
– обновленные ФГОС НОО, ООО и СОО		

Общепедагогические затруднения

Методические затруднения

Психолого-педагогические затруднения

Информационные затруднения

Коммуникативные затруднения

Этап ориентации в рабочей среде,
знакомство с коллективом и
введение в профессиональную деятельность:
первый месяц



Педагог-наставник

- составляет график посещения уроков и консультаций для включения их в план работы по адаптации;
- организует посещение уроков опытных педагогов;
- проводит анализ планов-конспектов (технологических карт) уроков (внеурочных занятий) педагога;
- посещает уроки (не менее трех за период адаптации) вновь принятого педагога и предоставляет обратную связь по урокам

Чек лист «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)»

Чек лист № 3 «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)»

Тема урока (занятия) _____

Педагог-наставник _____

ФИО, должность педагога _____

№ п/п	Критерии	Количество баллов (min/max)	Фактически выставленные баллы
I.	Целеполагание		
1.	Цель урока (занятия) сформулирована совместно с обучающимися (использован проблемный метод, смысловая догадка, метод ассоциаций, иное)	0–1	
2.	Цель урока (занятия) диагностируема, достижима	0–2	
3.	Цель урока (занятия) сформулирована четко и доступна для понимания обучающихся	0–1	
4.	Поставленные задачи соответствуют достижению цели, являются необходимыми и достаточными	0–2	
Итого по разделу:		0–6	

Целеполагание

Организация деятельности обучающихся на уроке (занятии)

Оценка и рефлексия

Информационное и техническое обеспечение

Обеспечение условий охраны здоровья обучающихся

Чек лист «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)»

Результат посещения урока (занятия)

- **0–24 балла** – на уроке не реализован системно-деятельностный подход (низкий уровень соответствия урока (занятия) требованиям ФГОС).
- **25–36 баллов** – на уроке не в полном объеме реализован системно-деятельностный подход (средний уровень соответствия урока (занятия) требованиям ФГОС).
- **37–48 баллов** – на уроке полностью реализован системно-деятельностный подход (высокий уровень соответствия урока (занятия) требованиям ФГОС)

Чек лист «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)»

Результат экспертизы технологической карты урока (занятия) /плана-конспекта урока (занятия)

- **0–24 балла** – не соответствует требованиям ФГОС, необходимо вернуться к технологической карте урока (занятия) и поработать над ней еще раз
- **25–36 баллов** – частично соответствует требованиям ФГОС, необходимо вернуться к технологической карте урока (занятия) и усовершенствовать её
- **37–48 баллов** – соответствует требованиям ФГОС, не требует корректировки

Этап самостоятельной практики с консультативной поддержкой: второй месяц

Куратор

- беседует с педагогом наставником о ходе выполнения третьего этапа плана адаптации;
- проводит встречу с педагогом-наставником и педагогом по итогу прохождения третьего этапа плана адаптации (чек-лист «Адаптация вновь принятого педагога»)



Этап самостоятельной практики с консультативной поддержкой: второй месяц

Педагог-наставник

- консультирует (еженедельно), оказывает помощь в решении возникающих проблем, поддержку во внеурочной деятельности;
- содействует успешному взаимодействию педагога с родителями, оказывая поддержку в подготовке и проведении родительских собраний и индивидуальных консультаций, включая сопровождение и помощь в разрешении конфликтных ситуаций;
- посещает уроки вновь принятого педагога



Этап промежуточной оценки компетенций и планирование профессионального развития: третий месяц

Куратор

- осуществляет опрос удовлетворенности планом адаптации;
- беседует с педагогом-наставником и вновь принятым педагогом о результатах прохождения адаптации по чек-листу «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»;
- принимает решение о завершении или продлении периода адаптации и составлении индивидуального образовательного маршрута на основе выявленных профессиональных дефицитов и запросов педагога



Чек лист «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»

Исполнительская дисциплина, организационные навыки			
№ п/п	Компетенция	Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий)	Результат (соответствует /не соответствует критериям) и комментарии
1.	Принятие задачи	Проверяет правильность понимания задачи	
		Проговаривает конкретные критерии результата	
		Обсуждает возможные сложности и риски	
		Согласовывает промежуточный и итоговый срок выполнения задач	
2.	Ответственность за результат	Анализируя результаты деятельности, осознает влияние своих действий, усилий, способностей на полученные результаты (и в случае успеха, и в случае неудачи)	
3.	Умение планировать и организовывать свою работу	Планирует деятельность в соответствии с поставленными целями	
		Самостоятельно устанавливает промежуточные задачи	

Владение профессиональными навыками и знаниями для решения поставленных задач

Исполнительская дисциплина, организационные навыки

Коммуникативная компетентность

Методическая компетентность

Этап промежуточной оценки компетенций и планирование профессионального развития: третий месяц

Педагог-наставник

- встречается с педагогом для обсуждения заполнения чек-листа «Показатели эффективности реализации плана адаптации», выделяя достижения и области для дальнейшего профессионального развития;
- определяет % выполнения плана адаптации педагога;
- проводит анализ уровня достижений обучающимися образовательных результатов в классах данного педагога в целях выявления соответствия требованиям к результатам освоения образовательной программы по предмету;
- совместно с педагогом разрабатывает **индивидуальный образовательный маршрут педагога**

Этап реализации индивидуального плана развития педагога: четвертый-седьмой месяц

Куратор

- осуществляет промежуточный контроль выполнения **индивидуального образовательного маршрута** и соблюдение сроков реализации мероприятий;
- проводит собеседование с педагогом-наставником и педагогом, выясняет причины несоблюдения сроков, если таковые имеются (чек-лист), при необходимости корректируют **индивидуальный образовательный маршрут**



Этап реализации индивидуального плана развития педагога: четвертый-седьмой месяц

Педагог-наставник

- консультирует и оказывает помощь педагогу на протяжении реализации индивидуального образовательного маршрута;
- проводит подготовку педагога к РИКУ



Подведение итогов адаптации: восьмой месяц

Куратор

- анализирует жалобы родителей на работу вновь принятого педагога, делает вывод об обоснованности жалоб;
- проводит опрос удовлетворенности индивидуальным образовательным маршрутом педагога;
- беседует с педагогом-наставником и педагогом по удовлетворенности педагога результатами адаптации, используя данные опроса (по чек-листу);
- анализирует результаты реализации индивидуального образовательного маршрута педагога, формулирует выводы



Подведение итогов адаптации: восьмой месяц

Педагог-наставник

- консультирует педагога в процессе подготовки **публичного итогового мероприятия** с презентацией результатов прохождения плана адаптации педагога и индивидуального образовательного маршрута, отражающего цели и задачи на будущее;
- определяет % выполнения плана адаптации педагога и/или индивидуального образовательного маршрута, успешность прохождения РИКУ;
- проводит опрос удовлетворенности педагога результатами адаптации;
- анализирует собственную наставническую деятельность по чек-листу «Оценка деятельности наставника, курирующего адаптацию вновь принятого педагога»



Ключевые показатели эффективности

Директор ОО

- закрепление в образовательной организации не менее 80 % вновь принятых педагогов;
- отсутствие вакансий по педагогическим должностям, связанных с увольнением вновь принятых педагогов, в течение учебного года (0 вакансий – 1 балл, 1 и более – 0 баллов);
- удовлетворенность педагогов ресурсами ОО для успешного выполнения должностных обязанностей по результатам опроса (% положительных ответов, не ниже 60%)



Ключевые показатели эффективности

Куратор

- удовлетворенность вновь принятых педагогов результатами адаптации по результатам опроса (% положительных ответов, не ниже 60%);
- отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей на профессиональную деятельность вновь принятого педагога;
- % вновь принятых педагогов, усвоивших локальные нормативные акты ОО



Ключевые показатели эффективности

Педагог-наставник

- % выполнения плана работы по адаптации вновь принятых педагогов (80%-100% – полное соответствие показателю; 60-79% – частичное соответствие показателю; менее 59% – несоответствие показателю);
- количество вновь принятых педагогов, прошедших РИКУ по окончании адаптации;
- отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей на профессиональную деятельность вновь принятого педагога;
- удовлетворенность вновь принятых педагогов планом адаптации по результатам опроса (86%-100% – высокий уровень; 71-85% – повышенный уровень; 60-70% – базовый уровень)



Персональный сайт наставника

РАЗДЕЛ Обо мне

- О себе
- Образование
- Награды
- Грамоты
- Повышение квалификации
- Достижения наставляемых
- Методические пособия
- Профессиональные конкурсы

Представление ФИО, должность (например, учитель начальных классов, педагог-психолог, воспитатель, учитель-наставник)

Ключевая фраза или слоган, отражающий педагогическое кредо или философию (например: "Вдохновляю на открытия!", "Раскрываю потенциал каждого ученика", "Сопровождаю в мире знаний")

Краткое описание основных направлений деятельности (например: преподавание математики, развитие творческих способностей, помощь в профессиональном становлении молодых педагогов)

Профессиональ ный путь

Краткая история профессионального становления: как пришли в педагогику, ключевые этапы карьеры.

Опыт работы: количество лет в профессии, места работы, значимые достижения

Указание на специализацию и экспертность: конкретные области, в которых педагог является экспертом (например, работа с одаренными детьми, инклюзивное образование, использование современных образовательных технологий)

Описание подходов и методов, которые использует в работе (например: индивидуальный подход, проектная деятельность, проблемное обучение, игровые технологии)

Упоминание о наставнической деятельности: сколько лет занимается наставничеством, какие результаты достигнуты (в общих чертах, подробности в разделе "Достижения наставляемых")

Профессиональ ный путь

Краткая история профессионального становления: как пришли в педагогику, ключевые этапы карьеры.

Опыт работы: количество лет в профессии, места работы, значимые достижения

Указание на специализацию и экспертность: конкретные области, в которых педагог является экспертом (например, работа с одаренными детьми, инклюзивное образование, использование современных образовательных технологий)

Описание подходов и методов, которые использует в работе (например: индивидуальный подход, проектная деятельность, проблемное обучение, игровые технологии)

Упоминание о наставнической деятельности: сколько лет занимается наставничеством, какие результаты достигнуты (в общих чертах, подробности в разделе "Достижения наставляемых")

умение задавать правильные вопросы, мотивировать наставляемого на самостоятельное решение проблем, выявлять сильные стороны и зоны роста, ставить цели и планировать их достижение

способность создавать доверительную атмосферу, внимательно слушать и понимать потребности наставляемого, сопереживать его трудностям и поддерживать в сложных ситуациях

умение адаптировать программу наставничества под конкретные потребности и цели наставляемого, учитывая его опыт, навыки и личные качества

умение давать конструктивную и мотивирующую обратную связь, помогающую наставляемому осознать свои сильные стороны и зоны развития, а также отслеживать прогресс

способность помогать наставляемому решать сложные ситуации и конфликты, возникающие в профессиональной деятельности, находить компромиссы и выстраивать конструктивные отношения с коллегами

умение научить наставляемого анализировать свой опыт, извлекать уроки из ошибок и достижений, планировать дальнейшее развитие

оказание помощи наставляемым в осознании своей профессиональной роли, ценностей и целей, а также в развитии уверенности в себе и своих силах

способность эффективно организовать работу группы наставляемых, направлять дискуссии, помогать в выработке совместных решений и создании общих проектов

Личные качества и ценности

Перечисление ключевых личных качеств, важных для педагогической деятельности (например: ответственность, коммуникабельность, эмпатия, творческий подход, любовь к детям, стремление к саморазвитию)

Описание педагогических ценностей: что важно для педагога в работе с детьми (например: создание благоприятной атмосферы, развитие самостоятельности, поддержка инициативы, формирование ценностных ориентаций)

Упоминание об увлечениях и интересах (если это уместно и может создать более личный образ)

Заключение

Выражение готовности к сотрудничеству и
обмену опытом

Призыв к действию: приглашение к просмотру
других разделов сайта, подписке на новости,
обратной связи

Редактировать

Рекомендации

Техподдержка

Обновления 8

Личный кабинет

Выйти

Карта сайта

Версия для слабовидящих



Карпеева Ирина Вячеславовна
Методист / педагог-наставник

Поиск по сайту

Найти

Обо мне

Публикации

Наставнические практики

Материалы для занятий

Документы

Медиа

Блог

Новости

Еще ▾

Карпеева Ирина
Вячеславовна

Методист / педагог-наставник

Редактировать

Рекомендации

Техподдержка

Обновления 8

Личный кабинет

Выйти

Карта сайта

Версия для слабовидящих



Карпеева Ирина Вячеславовна
Методист / педагог-наставник

Поиск по сайту

Найти

Обо мне

Публикации

Наставнические практики

Материалы для занятий

Документы

Медиа

Блог

Новости

Еще ▾

Главная > Обо мне > Повышение квалификации

Повышение квалификации

Образование

Повышение квалификации



06.05.2025

КПК Навыки будущего для учителя настоящего

Академия Министерства Просвещения, 25 часов

Обо мне

Публикация

← →

Абзац

16px

В I A

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡

≡ ≡ ≡



Таблица

Ячейка

Строка

Столбец

Свойства таблицы

Удалить таблицу

0x0

Повышение квалификации

+ Добавить рубрику

Повышение квалификации



Содержимое



Удалить

Образование



Содержимое



Удалить



Все изображения отображаются в галерее в пропорции 4:3. При просмотре в увеличенном формате — в оригинальной пропорции.

Добавить публикацию

Поля, отмеченные звёздочкой *, обязательны для заполнения

Название *

Обо мне

Рубрика *

Повышение квалификации

+ Добавить публикацию

- Приказ о закреплении наставнической пары
- Персонализированная программа наставничества
- Результаты успешности реализации программы:
 - Положительная динамика результатов диагностики РИКУ
 - Аттестация на квалификационную категорию
 - Участие в профессиональном конкурсе
 - Выступление на НПК

- Обо мне
- Публикации
- **Практики наставничества**
- Материалы для занятий
- Документы
- Медиа
- Блог
- Новости
- Опросы
- Вопросы к автору
- Ссылки

1. Актуальность и причины выбора темы

- Объясните, почему эта проблема важна. Какие вызовы она создает? Кому это актуально? Используйте цифры, факты, статистику, если это возможно, чтобы подчеркнуть актуальность

2. Описание теоретических подходов

- Определите основные понятия, опишите результаты анкетирования, наблюдения

3. Методические решения

- Алгоритм решения проблемы: представьте пошаговый алгоритм в виде списка, блок-схемы
- Инструменты и техники: опишите конкретные инструменты, которые вы использовали: конкретные упражнения, шаблоны, чек-листы, программы, приложения и т.д.

4. Практические примеры

- Опишите конкретные случаи, когда вы успешно применили предложенные методические решения. Обязательно укажите достигнутые результаты (в цифрах, процентах, изменениях поведения и т.д.). Опишите, какие трудности возникали и как вы их преодолевали. Используйте формат «кейс-стади»
- Используйте фотографии, видео, скриншоты, которые иллюстрируют вашу работу
- **ВАЖНО:** Четко и понятно описать, как предложенные решения работают. Подчеркнуть, в чем их новизна или эффективность. Объяснить, почему именно эти решения были выбраны.

5. Выводы и перспективы

- Кратко повторите основные выводы. Подчеркните, что вы узнали в процессе работы над проблемой. Опишите, какие перспективы открываются для дальнейших исследований или практического применения. Можете также сформулировать рекомендации для других специалистов.

**Мы открыты
для сотрудничества и новых
идей**

